

KOHTI LAADUKKAAMPAA LASTENSUOJELUA

Lastensuojelunuoren sijoituksen alkuvaiheen työmallin kehittäminen yhteisökasvatuksen näkökulmasta

LAHDEN AMMATTIKORKEA-
KOULU
Sosiaali- ja terveysala
Lasten ja nuorten hyvinvoinnin turvaaminen
Opinnäytetyö YAMK
Kevät 2016
Minna Koskelainen
Ville Tähkänen

Lahden ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

KOSKELAINEN, MINNA JA
TÄHKÄNEN, VILLE:

Kohti laadukkaampaa lastensuojelua
Lastensuojelunuoren sijoituksen alkuvaiheen työmallin kehittäminen yhteisökasvatuksen näkökulmasta

Lasten ja nuorten hyvinvoinnin turvaamisen opinnäytetyö, 69 sivua, 6 liitesivua

Kevät 2016

TIIVISTELMÄ

Kehittämishankkeen aihealueen, nuoren sijoituksen alkuvaiheen työskentelyn, kehittämistarve nousi työelämälähtöisesti. Taustalla oli tarve lastensuojelunuoren sijoituksen alkuvaiheen työmallin kehittämiseksi, jotta työ olisi yhdenmukaisempaa ja laadukkaampaa. Kohdeorganisaationa toimi lastensuojelun sijaishuoltoa tarjoava Konstan Koti ja Koulu Oy.

Kehittämishankkeessa tavoitteena oli luoda yhteisökasvatuksen näkökulmasta työmalli lastensuojelunuoren sijoituksen alkuvaiheen työskentelyyn. Kehittämishankkeen tarkoituksena oli kehittää työtapaa sijoituksen alkuvaiheessa. Yhdenmukaisen toiminnan kehittäminen tuki tarkoitusta saada nuoret sopeutumaan lastensuojelulaitokseen paremmin ja nopeammin. Tämän lisäksi tarkoituksena oli vahvistaa yhteisökasvatuksellista ajattelua ja toimintatapaa lastensuojelulaitoksessa

Kehittämishanke toteutettiin työelämälähtöisesti käyttäen asiakaslähtöistä Bikva-arviointimallia. Kehittämishanke toteutettiin asiakkaita, työyhteisöä ja organisaatiota osallistaen. Aineisto kerättiin nuorten ryhmähaastattelulla. Tämän jälkeen toteutettiin työntekijöiden ryhmäkeskustelu molemmissa toimipisteissä. Nuorilta ja ohjaajilta kerätyn aineiston veimme kodintiimille, jonka palautteen perusteella kehitimme uuden työmallin alkuvaiheen työskentelyyn.

Kehittämishankkeen konkreettisena tuotoksena syntyivät ”uuden nuoren hoidettavat asiat”-asiakirja sekä opas uudelle nuorelle. Näiden avulla mahdollistuu tavoitteena ollut yhdenmukaisempi ja laadukkaampi alkuvaiheen työskentely. Kehitetyn työmallin avulla nuoret saavat riittävän tuen ja ohjauksen sopeutuakseen lastensuojelulaitokseen paremmin ja nopeammin.

Asiasanat: laadukas lastensuojelu, sijaishuolto, työmalli, yhteisökasvatus

KOSKELAINEN, MINNA JA

Towards higher-quality child protection work

TÄHKÄNEN, VILLE:

Developing a working model for the early stage work of a juvenile's placement from the point of view of community education

Master's Degree Programme in Social Services, Ensuring children's and young people's welfare 81 pages, 5 pages of appendices

Spring 2016

ABSTRACT

The need to develop the early stage work of juvenile's placement, which is the theme of the development project, increased by the oriented basis of the working life. On the background there was a need to develop a working model for the early stage. As a target organization of the project is Konstan Koti ja Koulu Oy, which provides child welfare foster care.

The aim of the development project was to create a working model, based on the aspect of community education, to the early stage work of juvenile's placement. The purpose of the development project was to develop a way of working in the early stage. The development of congruent work supported the aim to integrate the young to child protection unit faster and better. In addition to that, there was a purpose to strengthen the community education in the child protection unit.

The development project was implemented by the oriented basis of working life and using the client oriented Bikva-assessment model. The project was done by engaging clients, work community and the organization. Material was gathered using a group interview. After that a group conversation was arranged in both units. The material that had been gathered from both youth and supervisors was taken to the home team, whose feedback we used to develop a new working model for early stage work.

As a concrete output, there was born "Matters to be handled with a new Young"-document and a guidebook for the recently arrived juvenile. These things make more congruent and high-quality early stage work possible. With the help of the developed working model there will be sufficient support and guidance for the juvenile in order to integrate to the child protection unit better and faster.

Key words: high-quality child protection, foster care, working model, community education

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	KEHITTÄMISHANKKEEN KOHDEORGANISAATIO	4
2.1	Konstan Koti ja Koulu Oy	4
2.2	Henkilöstö	4
2.3	Toiminnan arvot ja periaatteet	6
3	KEHITTÄMISHANKKEEN LÄHTÖKOHDAT	10
3.1	Kehittämishankkeen tausta ja tarve	10
3.2	Kehittämishankkeen tavoite ja tarkoitus	11
4	KEHITTÄMISHANKKEEN TIETOPERUSTA	12
4.1	Lastensuojelu ja sijaishuolto	12
4.2	Osallisuus lastensuojelussa	15
4.3	Yhteisökasvatus nuoren tukena	18
5	KEHITTÄMISMENETELMÄT	22
5.1	Bikva-malli	22
5.2	Tiedonkeruu- ja analyysimenetelmät	23
6	KEHITTÄMISHANKKEEN TOTEUTUS JA ANALYYSI	30
6.1	Kehittämishankkeen alkuvalmistelut	30
6.2	Bikva-mallin mukainen eteneminen	32
6.3	Aineiston analyysi	38
7	KEHITTÄMISHANKKEEN TULOKSET	42
7.1	Nuorten ryhmähaastattelun tulokset	42
7.2	Ohjaajien ryhmäkeskustelun tulokset	45
7.3	Kodintiimin ryhmähaastattelun tulokset	48
8	TYÖMALLIN KEHITTÄMINEN	49
8.1	Toimipisteiden kehittämispäivät	49
8.2	Perehdytyslistan kehittäminen	49
8.3	Uuden nuoren oppaan kehittäminen	51
8.4	Kehittämishankkeen implementointi	53
8.5	Kehittämishankkeen koonti	54
9	POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	57
10	KEHITTÄMISHANKKEEN ARVIOINTIA	60

10.1	Kehittämishankkeen vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhkat	60
10.2	Kehittämishankkeen eettisyys	63
10.3	Kehittämishankkeen luotettavuus	66
10.4	Hyödynnettävyys ja jatkokehitysehdotukset	68
LÄHTEET		70
LIITTEET		75

1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveysministeriön Kaste 2012–2015-ohjelman mukaan riskiryhmien osallisuutta ja selviytymistä tulee tukea uudistamalla ja kehittämällä osallistavia työmalleja. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012:1, 4, 13). Sosiaali- ja terveystieteiden strategiassa painotettiin, että perheiden hyvinvointia ja jokaisen yhteiskunnallista osallisuutta tulee pyrkiä lisäämään (Valtioneuvoston kanslia 2011). Syrjäytymisen ehkäiseminen on myös yksi hallitusohjelman kolmesta painopisteestä. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisemissa lastensuojelun laatusuosituksissa painotetaan lasten yhdenvertaista, syrjimätöntä ja kunnioittavaa kohtelua (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2014:4, 12). Lastensuojelun laatusuositusten mukaan nuoren ja vanhempien osallisuuden vahvistaminen on tärkeää lastensuojelupalveluiden kehittämiseksi. Nuorelle kuuluu oikeus vaikuttaa hänen kanssaan tehtävään työhön. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2014:4, 18.) Kehittämishankkeessamme otetaan huomioon nuorten osallisuus ja syrjäytymisen ehkäisy. Kehittämishankkeessamme kehitämme uudenlaisen työmallin lastensuojelunuoren sijaishuollon alkuvaiheen työskentelyyn.

Palveluissa korostetaan nykyisin asiakkaan asemaa ja palveluiden kehittämisen lähtökohtana tulee olla asiakkailta saatu palaute. Entistä vahvemmin korostuu asiakkaan osallistuminen palveluiden suunnittelussa, toteuttamisessa ja kehittämisessä. Lait sosiaalihuollon asiakkaan asemasta sisältävät velvoitteen asiakkaiden osallistamiseksi heitä koskevien asioiden käsittelyssä (Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812, 8 §). Asiakkaiden ottaminen mukaan palveluiden kehittämiseen on eettisesti perusteltua, koska palveluiden käyttäjillä on syvällistä kokemusperäistä tietotaitoa palveluista. Asiakkailta saadaan tärkeää tietoa ammattilaisten työskentelystä ja tätä kautta haastetaan ammattilaisia arvioimaan omaa työtään. Asiakkailta saadun kokemustiedon kuuleminen syventää teoretietoon perustuvaa ymmärrystä. Asiakkaiden osallistaminen ja heidän kuuleminen lisää osallisuutta, vertaisuutta, voimaantumista ja toimijuutta. Lähtökohtana kehittämistyössä tulee nähdä asiakkaan tieto ja

osaaminen, mitä ei syntyisi ilman kaikkien osapuolien yhteistyötä. (Lyhty & Nietola 2015, 155–157.)

Mannisen (2013, 7) mukaan koulukotiin sijoitetuilla nuorilla lähes yhdeksällä kymmenestä on ainakin yksi mielenterveysongelma sekä usealla esiintyy itsetuhoisuutta. Nuorille tulisi taata sijoituksen alusta lähtien tarvittavat tutkimukset ja tukitoimet. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2014:4, 33). Sijoituksen alkuvaiheen työn kehittäminen on tärkeää lastensuojelulaitoksissa, jotta nuoren saattaminen edellä mainittujen tukitoimien piiriin on mahdollista. Sosiaalityöntekijät tarvitsevat lisää tietoa nuorten psykososiaalisesta kehityksestä sekä tämän vaikutuksesta lapsen tulevaisuuteen. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2014:4, 12.)

Tämän työelämälähtöisen kehittämishankkeen aihealueen valinta perustuu edellä kuvattujen yhteiskunnallisten suuntausten lisäksi tekijöiden oman työpaikan työyhteisöstä esille nousseeseen tarpeeseen. Toteutamme kehittämishankkeen yhteiseen työpaikkaamme lastensuojelun sijaishuoltoa tarjoavaan Konstan Koti ja Koulu Oy:een. Lastensuojelunuoren sijoituksen alkuvaiheen työskentelyyn on kaivattu strukturoidumpaa ja yhtenäisempää työmallia. Kehittämishankkeen tavoitteena on luoda yhteiskasvatuksen näkökulmasta työmalli lastensuojelunuoren sijoituksen alkuvaiheen työskentelyyn. Kehittämishankkeen tarkoituksena on kehittää työtapaa lastensuojelunuoren sijoituksen alkuvaiheessa. Yhdenmukaisen toiminnan kehittäminen tukee myös tarkoitusta saada nuoret sopeutumaan lastensuojelulaitokseen paremmin ja nopeammin.

Toteutamme kehittämishankkeen asiakaslähtöistä Bikva-arviointimallia käyttäen. Bikva-arviointi malli on alhaalta ylöspäin etenevä kehittämismalli, jonka päätavoitteena on oppiminen ja kehittyminen. Tavoitteena on myös kyseenalaistaa ja kehittää olemassa olevia käytäntöjä ja toimintatapoja. Bikva-malli on asiakkaita osallistava, jonka avulla saavutetaan parempi yhteisymmärrys toimintatavoista asiakkaiden kanssa.

Opinnäytetyöraportissa esittelemme aluksi kohdeorganisaation ja kehittämishankkeen tavoitteen ja tarkoituksen. Tämän jälkeen avaamme kehittämishankkeen tietoperustaa, joka koostuu lastensuojelusta, sijaishuollosta, osallisuudesta ja yhteisökasvatuksesta. Näiden jälkeen kerromme kehittämismenetelmistä ja niiden käytöstä. Esittelemme kehittämishankkeen toteutusta ja etenemistä. Lopuksi esittelemme tulokset ja niiden perusteella kehitetyn työmallin.

2 KEHITTÄMISHANKKEEN KOHDEORGANISAATIO

2.1 Konstan Koti ja Koulu Oy

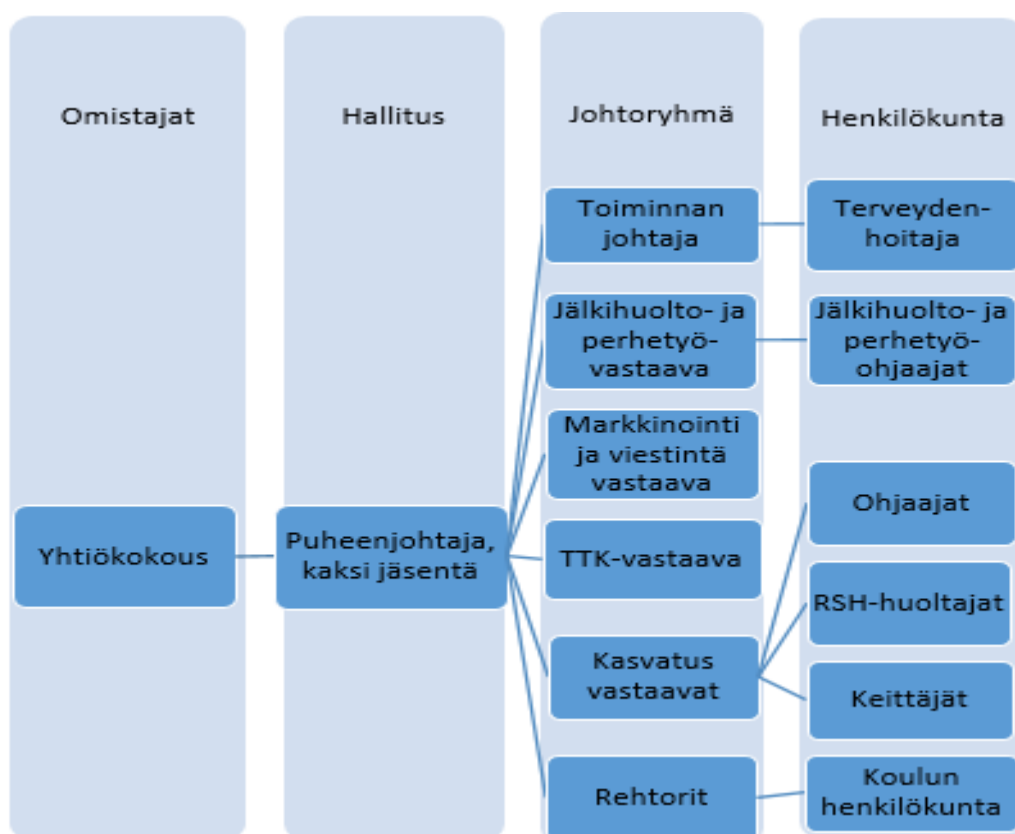
Kehittämishankkeen kohdeorganisaatio on Konstan Koti ja Koulu Oy. Opinnäytetyössä käytämme tästä eteenpäin kohdeorganisaatiosta nimitystä Konsta. Konsta on yksityinen ryhmäkoti, joka on perustettu vuonna 1996. Konstan toiminta-ajatuksena on tuottaa laadukasta opetus-, kasvatus- ja hoitotyötä lastensuojelulain perusteella huostaanotetuille ja avohuollon tukitoimina sijoitetuille yläkouluikäisille nuorille yhteistyössä nuoren lähiverkoston sekä sosiaalitoimen kanssa. Toiminnan tarkoituksena on tuottaa lastensuojelun sijaishuolto- ja jälkihuoltopalveluita huomioiden yhteiskuntavastuun taloudelliset, sosiaaliset että ekologiset näkökulmat. Konstan toimipisteet sijaitsevat nykyään Hollolassa (24-paikkainen) ja Heinolassa (24-paikkainen). (Sosiaalipalveluiden omavalvontasuunnitelma 2015.)

Pääasiallisia yhteistyötahoja ovat sosiaalitoimi sekä nuoren lähiverkosto. Lisäksi Konsta tarjoaa jälkihuoltopalvelua pois lähteville nuorille. Sijaishuollossa oleville lapsille sijoituksen aikana tarjotaan perheen kanssa tehtävää työskentelyä, jotta kotiutuminen ja perheen yhdistäminen olisi mahdollista. Konstan toimipisteiden perustehtävänä on turvata lapsen ja nuoren (13-21-vuotiaan) fyysinen ja psyykkinen kehitys, koulunkäynti sekä mahdollistaa kasvu vastuulliseksi ja itsenäiseksi ihmiseksi. (Laatukäsikirja 2015.)

2.2 Henkilöstö

Konstan henkilökunta koostuu tällä hetkellä yli 60 hengen moniammatillisesta ryhmästä. Molemmissa toimipisteissä kodinpuolella työskentelee kasvatusvastaava, kasvatusvastaavan sijainen sekä ohjaajia. Ohjaajista noin 90 % on käynyt läpi kaksivuotisen yhteisökasvatuksen koulutuksen. Molemmissa toimipisteissä on luokkamuotoista kotiopetusta pätevän opetushenkilöstön avustuksella. Koulussa työskentelee erityisopettajia, kou-

lunkäyntiavustajia sekä pajavastaavat ja toimipisteiden yhteinen terveydenhoitaja. Alla olevassa kuviossa 1 näkyy kokonaisuudessaan Konstan organisaatio ja päätöksentekaelimet.



KUVIO 1. Konstan organisaatio ja päätöksentekaelimet (Organisaatio ja toimenkuvat 2015).

Konstan organisaatioon kuuluvat myös keittäjät, jälkihuolto- ja perhetyöohjaaja ja heidän vastaava sekä markkinointi- ja viestintävastaava. Konstan hallitus koostuu puheenjohtajasta ja kahdesta jäsenestä. Kasvatuksesta vastaa kodintiimi, johon kuuluu toiminnanjohtaja, jälkihuolto- ja perhetyövastaava, toimipisteiden kasvatusvastaavat ja heidän sijaisensa sekä kutsuttaessa työsuhte-, turvallisuus- ja kiinteistövastaava. Kodintiimi vastaa kaikesta kasvatukseen liittyvästä toiminnasta. (Laatukäsikirja 2015.)

Konstan toimintaa valvoo sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira, Etelä-Suomen aluehallintovirasto AVI, nuoria sijoittaneiden kaupunkien/kuntien sosiaalitoimet sekä paikalliset valvovat yläkoulut. (Laatukäsikirja 2015.)

2.3 Toiminnan arvot ja periaatteet

Konstassa on luotu organisaation perustehtävän perusteella yhteistä arvopohjaa koko henkilökunnan kanssa. Tällä tavoin on luotu kaikille yhteinen näkemys toimintaa ohjaavista arvoista. Toiminta kiteytyy viiteen arvoon, joita ovat yhteiskuntavastuullisuus, turvallisuus, yksilöllisyys, yhteisöllisyys ja avoimuus. (Sosiaalipalveluiden omavalvontasuunnitelma 2015.)

Konstan toiminnan taustalla on yrityksen kokema vastuu yhteiskunnan hyvinvoinnista. Yhteiskuntavastuullisuus on luonnollinen valinta, koska ilman yhteiskunnan lastensuojelun tarvetta ei Konstaakaan olisi. Konsta haluaa olla kasvattamassa ja tukemassa lasta yhteiskunnan täysivaltaiseksi jäseneksi. Konsta haluaa olla vastuullinen työnantaja ja palveluntarjoaja huomioiden sosiaalisen, ekologisen ja taloudellisen näkökulman. Konsta pyrkii tuottamaan palveluita, joilla edistetään hyvinvointia ja elämänhallintaa. Lisäksi palveluita tarjoamalla pyritään välillisesti ja välittömästi edesauttamaan paremmin voivaa yhteiskuntaa. (Sosiaalipalveluiden omavalvontasuunnitelma 2015; Konstan arvot 2014.)

Turvallisuus arvona tarkoittaa nuorten ja henkilökunnan fyysistä, psyykkistä, sosiaalista ja taloudellista turvallisuutta. Perusturvallisuuden lisääntymisen avulla vaikutetaan positiivisesti ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja sitä kautta yhteiskunnan rakentamiseen. Turvallisuutta Konstassa luo laadukas perehdyttäminen sekä suunnitelmien siirtäminen käytäntöön yhdessä henkilökunnan kanssa. (Sosiaalipalveluiden omavalvontasuunnitelma 2015; Konstan arvot 2014.)

Yksilöllisyys yhtenä Konstan arvona ei ole ristiriidassa yhteisöllisyyden kanssa eikä toisinpäin, vaan ne tulee nähdä toisiaan tukevinä. Jokaisella ihmisellä on henkilökohtaiset tarpeet ja tavoitteet, joiden toteuttamiseksi

tehdään töitä yhdessä sidosryhmien kanssa pyrkien samalla vastaamaan yhteiskunnan tarpeeseen. Yhteiskunnassa on tietyt pelisäännöt, jolloin on tärkeää, että ihminen kokee osallisuutta ja oppii, miten itse voi vaikuttaa omaan ympäristöönsä ja itsensä sekä toisten hyvinvointiin. Osallisuuden kautta luottamus yhteisöön ja yhteiskuntaan kasvaa. Nuoren ja hänen perheensä yksilölliset tarpeet huomioidaan toiminnassa ja nuoren lähiverkoston kanssa tehdään tiivistä yhteistyötä. Toimintaa kehitetään asiakkaiden tarpeista lähtien, sekä asiakaspalautteiden perusteella. (Sosiaalipalveluiden omavalvontasuunnitelma 2015; Konstan arvot 2014.)

Yhteisöllisyys Konstan arvona tarkoittaa kaikkien yhteisön jäsenien osallisuutta ja vaikuttamista. Tätä tuetaan siten, että jokaisella on mahdollisuus tulla kuulluksi ja henkilökunnalla on mahdollisuus osallistua koko yhtiön kehittämiseen. Konstan toiminnassa näkyy yhteisöllisyys arjessa muun muassa siten, että vastuuta kannetaan yhteisöllisesti ja pidetään huolta toimintaympäristöstä yhteistyöllä. Toiminnassa pyritään toisia arvostavaan käyttäytymiseen ja suoraan sekä kunnioittavaan palautteen antamiseen ja vastaanottamiseen. (Sosiaalipalveluiden omavalvontasuunnitelma 2015; Konstan arvot 2014.)

Kaikessa Konstan toiminnassa pyritään avoimuuteen huomioiden lastensuojelulaki, säännökset sekä yrityksen tietoturvasuunnitelma. Avoimuus on tärkeä tekijä perusturvallisuuden, luottamuksen ja osallisuuden lisäämisessä. Avoimella kanssakäymisellä ja päätöksenteolla pystytään tekemään yhteisöstä toimivampi ja parempi paikka olla. Avoin viestintä takaa paremman palvelun laadun. Avoimuudella tarkoitetaan suoraa, rehellistä palautteen antamista ottaen huomioon toisen kunnioittava kohtaaminen, sekä saadun palautteen käsittelyä ja toiminnan arviointia palautteen perusteella. (Sosiaalipalveluiden omavalvontasuunnitelma 2015; Konstan arvot 2014.)

Nuorten kohdalla pyritään tekemään sijoituksen alkuvaiheessa taustatyö niin hyvin, että Konsta olisi mahdollisimman oikeanlainen ja nuoren tarpeita vastaava sijoituspaikka. Kasvatustoiminnassa huomioidaan se, että

kaikki toiminta ja tekeminen tähtäävät nuoren itsenäistymis- ja elämänhallintataitojen lisäämiseen. Toiminnassa pyritään ensimmäisestä yhteydenotosta lähtien toimimaan sijoitusprosessissa niin, että hoito- ja kasvatuskumot päätyvät nuoren suunnitelmalliseen kotiuttamiseen. (Sosiaalipalveluiden omavalvontasuunnitelma 2015.)

Konstan perustehtävän toteuttamisen tueksi keskeiseksi toiminnalliseksi viitekehykseksi on valittu luonto-, elämys- ja seikkailukasvatus sekä yhteisökasvatus. Konstassa yhteisö toimii yhteisökasvatuksellisessa viitekehyksessä, jonka tarkoituksena on yhteisön eri ryhmien välinen avoin ja aktiivinen vuorovaikutus ja toiminta. Yhteisöllä on säännöllisiä kokoontumisia ja tapaamisia viikoittain ja kuukausittain, joissa yhteisön jäsenet voivat tuoda esiin tärkeitä kehittämistarpeita ja pääsevät vaikuttamaan yhteisön toimintaan ja kaikki ryhmät saavat mielipiteensä ja äänensä kuuluviin. Jokaisella ryhmällä on määritellyt toiminnalliset ja kasvatukselliset tavoitteet. (Sosiaalipalveluiden omavalvontasuunnitelma 2015.)

Elämyspedagogiikka on Konstassa koko yhteisön tavoitteellista toimintaa, jossa olennaista on se, että toimintaa ei järjestetä ainoastaan toiminnan vuoksi, vaan tavoitteet ovat asetettu ennalta ajatellen ryhmää, sen lähtökohtia ja resursseja. Tavoitteena luonto- elämys- ja seikkailupedagogisella toiminnalla voi olla elämänhallinta- ja sosiaaliset taidot, yksittäisen oppiaineen oppiminen, yhteenkuuluvuuden kohottaminen, liikunta- ja/tai terveyskasvatus tai kädentaitojen ja luovuuden etsiminen. Konstassa elämyspedagogiikka on prosessi, jossa oman itsensä löytämisen ja erilaisten tietojen ja taitojen karttumisen myötä voidaan edetä tasolta toiselle. (Sosiaalipalveluiden omavalvontasuunnitelma 2015.)

Konstaan sijoitettujen nuorten yleisimpiä sijoittamisen syitä ovat riittämättömät rajat ja/tai vanhemmuuden puute, pitkittynyt kriisi perheessä, koulunkäyntivaikeudet, lapsen turvattomuus kotioiloissa, mielenterveys -ja/tai päihdeongelmat lapsen lähiverkostossa, lapsen käytöshäiriöt, alussa oleva rikoskierre ja lapsen psyykkinen oireilu. Konstassa nuorten vuosivaihtuvuus on noin 20 nuorta vuodessa ja keskimääräinen sijoitusaika on yh-

destä puoleentoista vuotta. Konstaan sijoitetuilla nuorilla on tyypillisesti vähintään yksi aikaisempi sijoituspaikka. Osa heistä siirtyy Konstaan suoraan edellisestä sijoituspaikasta, osa on käynyt kotona välissä, mutta myös pienelle osalle nuorista Konsta on ensimmäinen sijoituspaikka. Konstasta nuoret tavallisesti muuttavat takaisin kotiin sijoituksen päätyttyä tai itsenäistyvät omaan elämään. Pieni osa nuorista siirtyy myös toisiin sijaishuoltopaikkoihin joko suoraan tai EHO-jakson (erityisen huolenpidonjakso) tai päihdekatkojakson jälkeen. EHO- ja päihdekatkojakson jälkeen nuori voi myös palata Konstaan. (Laatukäsikirja 2015.)

3 KEHITTÄMISHANKKEEN LÄHTÖKOHDAT

3.1 Kehittämishankkeen tausta ja tarve

Kehittämishankkeen aihealueen, nuoren sijoituksen alkuvaiheen työskentelyn, kehittämistarve nousi työelämälähtöisesti. Kehittämishankkeen taustalla korostuu haaste kehittää nuoren sijoituksen alkuvaihetta ja Konstaan tuloa. Konstassa on laatukäsikirjassa kuvattu alkuvaiheen työskentely ja prosessimalli. Lisäksi palvelunkuvauksissa on esitelty palveluiden sisältöä ja esimerkiksi kiireellistä sijoitusta ja arviointijaksoa (Laatukäsikirja 2015). Työyhteisö kokee tarpeelliseksi kehittää yksiselitteisempi ja strukturoidumpi malli, jolla jokainen nuori vastaanotetaan Konstaan. Hankkeen taustalla on myös vahva ajatus yhteisökasvatuksesta ja yhteisön ottamisesta mukaan tukemaan nuoren sijoituksen alkuvaihetta.

Heinolan toimipisteen työyhteisön kanssa keskusteltiin ensimmäisen kerran syyskuussa 2014 siitä, millaisia vaikeuksia nuoren sisääntulovaiheessa koetaan ja keskusteluissa nousi esille tarve kehittää työmallia, jolla pystytään vastaamaan uusien nuorten tulemiseen entistä paremmin. Ohjaajat kokivat, että välillä heidän on vaikea hahmottaa, mitä kaikkia asioita nuoren sisääntulovaihe pitää sisällään saati sitten, miten ne nuorille kerrotaan ja opetetaan. Kokemusten perusteella käytännöt eivät ole yhdenmukaisia ja jokainen ohjaaja toimii nuoren tullessa hieman eritavalla. Ohjaajat kaipaavat selkeää ohjeistusta ja muistilistaa siitä, mitä tulee muistaa kertoa, opettaa ja näyttää nuorelle. Toki nuoren ikä, kehitystaso sekä aiemmat kokemukset vaikuttavat oleellisesti siihen, miten vaikeaa tai helppoa asioita on nuoren kanssa käsitellä. Kehittämishankkeen uskomme toimivan eräänlaisena laadun mittarina, jonka avulla tehdään läpinäkyvämmäksi alkuvaiheen toimintaa sekä yhdenmukaistetaan käytäntöjä molemmissa toimipisteissä.

Kehittämishankkeen taustalla on myös kohdeorganisaatiossa esillä ollut kiusaaminen ja nuorten syrjäytyminen. Nuoren sijoituksen alkuvaihetta kehittämällä uskomme nuorten kotiutuvan Konstaan nopeammin, pääsevän

yhteisön jäseneksi entistä paremmin ja helpommin sekä sitä kautta ehkäisevän syrjäytymistä ja kiusaamista.

3.2 Kehittämishankkeen tavoite ja tarkoitus

Kehittämishankkeen tavoitteena on luoda yhteisökasvatuksen näkökulmasta työmalli lastensuojelunuoren sijoituksen alkuvaiheen työskentelyyn kohdeorganisaatio Konstassa.

Kehittämishankkeen tarkoituksena on kehittää työtapaa lastensuojelunuoren sijoituksen alkuvaiheessa. Yhdenmukaisen toiminnan kehittäminen tukee myös tarkoitusta saada nuoret sopeutumaan lastensuojelulaitokseen paremmin ja nopeammin. Lisäksi tarkoituksena on vahvistaa yhteisökasvatuksellista ajattelua ja toimintatapaa lastensuojelulaitoksessa.

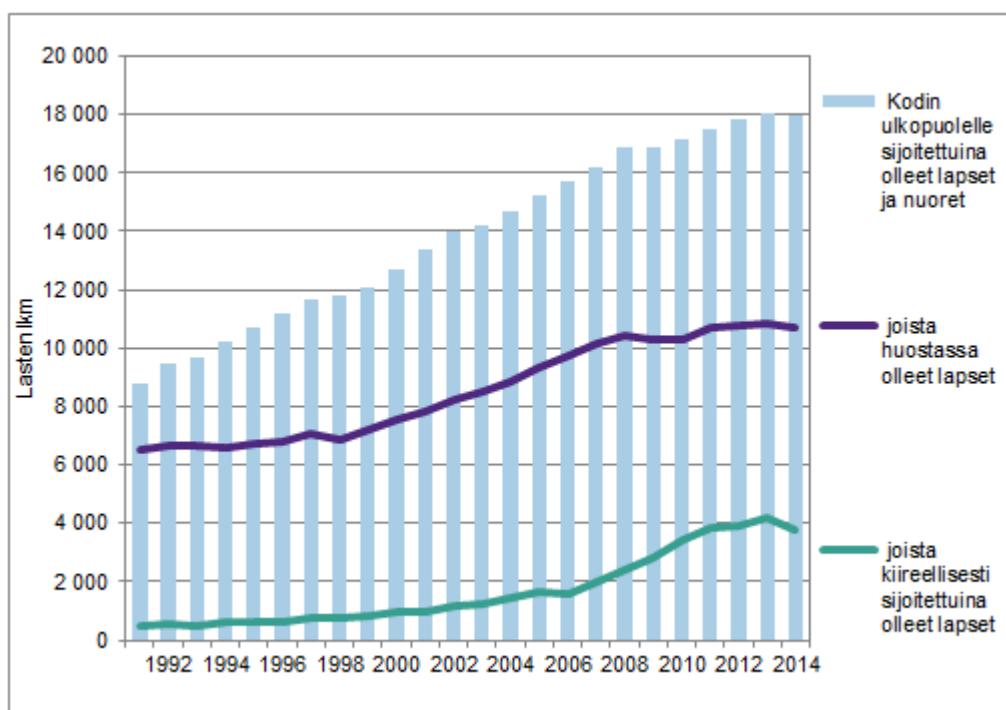
4 KEHITTÄMISHANKKEEN TIETOPERUSTA

4.1 Lastensuojelu ja sijaishuolto

Lastensuojelulain (417/2007, 3§) mukaan lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua ovat lastensuojelutarpeen selvitys, avohuollon tukitoimet, lapsen kiireellinen sijoitus ja huostaanotto sekä niihin liittyvä sijaishuolto ja jälkihuolto. Lastensuojelun tarkoituksena on turvata lapsen kasvu ja kehitys kaikissa ikävaiheissa. Lastensuojelussa pyritään ehkäisemään ongelmia varhaisella puuttumisella ja ongelmien ennalta ehkäisemisellä. Lastensuojelua ei voida toteuttaa vain lastensuojelulain pohjalta, vaan siihen vaikuttaa Suomen perustuslaki sekä Suomea sitova Euroopan ihmisoikeussopimus ja YK:n lapsen oikeuksien yleissopimus. (Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

Lastensuojelulain (417/2007, 49§) mukaan sijaishuolto voidaan järjestää perhehoitona, laitoshoitona tai muulla lapsen tarpeiden mukaisella tavalla. Konstaan sijoitetaan lapsia ja nuoria laitoshoitoon. Lapsi voidaan sijoittaa Konstaan huostaanotettuna, kiireellisenä sijoituksena tai väliaikaismääräyksen nojalla. Tämän lisäksi lapsi voidaan sijoittaa Konstaan avohuollon tukitoimena, jos lapsi ja vanhemmat ovat siihen suostuvaisia. (Sosiaalipalveluiden omavalvontasuunnitelma 2015.)

Suomen virallisten tilastojen mukaan vuonna 2014 sijoitettiin kaikkiaan kodin ulkopuolelle 17 958 lasta ja nuorta. Kuviossa 2 näkyy kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten ja nuorten määrä sekä heistä huostassa ja kiireellisesti sijoitettuna olleiden määrien kehitys vuosina 1991–2014. Kiireellisesti sijoitettujen määrä on 10 prosenttia pienempi kuin vuonna 2013. Kiireellisesti sijoitettujen lasten määrä on kasvanut huomattavasti koko 2000-luvun, mutta vuonna 2014 määrä vihdoinkin kääntyi selvään laskuun. Huostassa oli vuonna 2014 yhteensä 10675 lasta. Määrä laski 1,4 prosenttia edellisestä vuodesta. Lastensuojeluilmoitus tehtiin 63 707 lapsesta. Yhtä lasta kohden tehtiin 1,7 lastensuojeluilmoitusta vuonna 2014. Lastensuojelun avohuollon asiakasmäärä kasvoi prosentin edelliseen vuoteen verrattaessa. (Kuoppala & Säkkinen 2015, 1-7.)



KUVIO 2. Kodin ulkopuolelle sijoitettuna olleet lapset ja nuoret sekä niistä huostassa ja kiireellisesti sijoitettuna olleet lapset vuosina 1991–2014 (Kuoppala & Säkkinen 2015, 1).

Kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten määrä on noussut tasaisesti koko 1990- ja 2000 lukujen ajan. Poikien osuus sijoitetuista lapsista on pysytellyt tyttöjä suurempana 1990-luvulta lähtien. Kaiken kaikkiaan lastensuojelun sosiaalityön asiakasmäärät ovat nousseet tasaisesti vuosittain. Lastensuojelun asiakasmäärien kasvu tulee kuitenkin nähdä paikallisesti hyvänä signaalina, mikäli palveluiden piiriin osuu niitä todella tarvitsevia. (Myllyniemi & Gissler 2012, 37.)

Vuoden 2008 alussa voimaan tullut lastensuojelulaki (417/2007, 2§) korostaa vanhempien ensisijaista vastuuta lasten hyvinvoinnista ja kuntien ennaltaehkäisevää työtä perheiden ja lasten tukemisessa. Suomea on pidetty laitosvaltaisena lastensuojelumaana. Lastensuojelun sijoitukset eivät ole avohuollon kehittämisestä, varhaisesta puuttumisesta ja perheiden tu-

kemisestä huolimatta juurikaan pienentyneet. Lukujen ja tilastojen perusteella on perusteltua todeta laitoksilla olevan suuri merkitys lastensuojelun sijaishuollossa. (Laakso 2009, 27–29.)

Sijaishuoltoon siirtyminen tulisi aina tapahtua suunnitellusti ja harkitusti. Sosiaalityöntekijä kartoittaa lapsen tarpeiden mukaisen sijoituspaikan. Sijaishuoltopaikan löytymisen jälkeen on tärkeää, että lapsen hoidosta ja huollosta sovitaan yhteistyössä lapsen kanssa työskentelevien kanssa. (Terveysten- ja hyvinvoinnin laitos 2015). Lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän ja lapsesta sijaishuollossa vastaavan työntekijän tulee tehdä yhteistyötä sijoitetun lapsen ja vanhempien kanssa (Lastensuojelulaki 417/2007, 52§).

Lastensuojelun ja sijaishuollon tulee turvata lapselle terve ja tasapainoinen kasvu. Turvattomissa elämänoloissa kasvaneelle lapselle turvallisuuden tunne, huolenpito ja välittäminen ovat keskeisintä. Hyvä ja laadukas palvelu ottaa huomioon lapsen ja nuoren omat odotukset ja toiveet hoidon ja kasvatuksen suhteen. Eri yhteyksissä on kartoitettu lastensuojelulaitoksissa elävien lasten ja nuorten omia odotuksia ja niistä nousee esille johdonmukaisuus, oikeudenmukaisuus, sopimuksista kiinnipitäminen ja avoimuus. Laadukkaassa lastensuojelussa perhettä tulee kuulla, ymmärtää ja hyväksyä kaikkine puutteineen. Lapsen läheisten tulee voida osallistua lapsen elämään mahdollisimman paljon. Hyvälle lastensuojelulle ominaista on arvioitu, yhdessä sovittu ja dokumentoitu toimintatapa, asiakasnäkökulman painottaminen ja avoimuus. (Rousu & Holma 2004, 12–13.)

Sijoitetuilla lapsilla voi olla takanaan useita eri sijoitusjaksoja erilaisissa sijaishuoltopaikoissa. Tilastoissa nämä eivät kuitenkaan näy. Laitoshuollossa olevien lasten määrä on kasvanut, jos mukaan otetaan avohuollon tukitoimena tehdyt sijoitusjaksot. Selkeitä syitä sijoituksen taustalla oleviin tekijöihin ei voida sanoa. Erilaiset riskitekijät, kuten raskaudenaikainen tupakointi, päihteidenkäyttö, taloudelliset ongelmat, yksinhuoltajuus, heikot elinolot, työttömyys ja mielenterveysongelmat lisäävät riskiä kodin ulko-

puolelle sijoittamisesta. Lastensuojelun tilastotieto on aina sidoksissa lainsäädäntöön, joka tulee ottaa huomioon tilastoja vertailtaessa. (Myllyniemi & Gissler 2012, 37–40.)

Reinikainen (2009) on väitöskirjassaan tutkinut nuorten kokemuksia nuorisokodissa elämisestä. Tutkimuksessa Reinikainen erotteli nuorten kokemuksia muun muassa tulotilanteesta. Tutkimuksen tuloksissa nousi esille tyttöjen ja poikien erityyppinen vastaanottaminen. Tulotilanteessa tytöille esiteltiin nuorisokoti, arkirutiinit, työntekijät ja asuintoverit, jonka jälkeen tytöt saivat pitkälti asettua itsekseen taloksi. Pojille ei niinkään tultu puhumaan ja kyselemään, vaan heille annettiin aikaa ja tilaa enemmän. Tutkimuksen tuloksista selvisi, että lämminhenkinen ja huomioon ottava vastaanotto, jossa työntekijät eivät jätä yksin, on koettu hyväksi ja helpottanut täten asettumista nuorisokotiin. Tutkimuksen perusteella vaikuttaa siltä, että mitä henkilökohtaisemmin ja läsnä olevana tulohetki- ja päivä on nuorelle tarjottu, sitä tervetulleemmaksi ja helpommaksi on nuori tulotilanteen kokenut. (Reinikainen 2009, 52–55.)

4.2 Osallisuus lastensuojelussa

Lait tuovat useita näkökulmia osallisuuden ilmiöön. Oikeudesta osallisuuteen säädetään useissa laeissa. Näitä ovat muun muassa lastensuojelulaki, laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista, perusopetuslaki ja sosiaalihuoltolaki. Osallisuuden edistäminen on osa Suomen hallituksen ja Euroopan Unionin tavoitteita. Osallisuus on muodostunut tavoitteeksi ja keinoksi lisätä yhteiskunnan tasa-arvoa ja yksilötason hyvinvointia. Osallisuus on eräänlainen arvotavoite, mutta toisaalta toimintaa eli ihmisten osallistumista. Osallisuus on ennen kaikkea yksilöllinen kokemus, johon kuuluu valinnan vapaus. Osallisuus ei voi olla ikinä pakollista. Palvelun käyttäjien osallisuus riippuu heidän saamistaan vaikutusmahdollisuuksista ja tiedonsaannista. Osallisuus hahmottuu parhaiten kokemuksena ja tunteena, toisaalta taas toimintakykyinä ja mahdollisuuksina. (Raivio & Karjalainen 2013, 12–15.)

Lapsen osallisuus tarkoittaa, että hän voi olla itse vaikuttamassa hänen omaan elämään vaikuttavissa asioissa. Osallisuus on kasvun ja kehityksen perusedellytyksiä. Lastensuojelussa osallisuus on kirjattu lain neljänteen lukuun, joka pohjautuu YK:n Lapsen oikeuksien yleissopimuksen 12. artiklaan. Lastensuojelussa kaikkia yli 12- vuotiaita tulee kuulla häntä koskevista asioissa. Lapsen osallisuudella tarkoitetaan kaikkia alle 18-vuotiaita lapsia. Lastensuojelussa lapsen osallisuutta korostetaan kaikissa lastensuojelun vaiheissa. Tavoitteena on varmistaa lapsen todellinen osallistuminen omaan elämään koskeviin päätöksiin. Lastensuojelulain 8§ mukaan palvelun järjestäjän on kiinnitettävä erityisen paljon huomiota lapsen todelliseen osallisuuteen. (Lastensuojelulaki 417/2007, 4§, 6§, 8§, 20§.)

Uusi sosiaalihuoltolaki (1301/2014) myös korostaa osallisuuden vahvistamista, sekä syrjäytymisen ja köyhyiden ehkäisemistä kaikissa sosiaalihuollon vaiheissa. Laadukkaissa palveluissa tulee sosiaalihuoltolain mukaan soveltaa erilaisia asiakastyön menetelmiä, jotka edistävät osallisuuden kokemusta ja toteutumista. Työntekijöiden tulee sosiaalialalla auttaa ihmisiä henkilökohtaiseen kasvuun ja muutokseen sekä oman itsensä toteuttamiseen. Ihmisten omaa toimijuutta ja osallisuutta tukemalla lisätään hänen edellytyksiä toimia ja osallistua yhteiskunnassa. (Näkki & Sayed 2015, 4.)

Laajasti ymmärrettynä osallisuus on arjessa yhteisöön liittymistä, kuulumista ja siihen vaikuttamista. Osallisuuden rakentuminen on vastavuoroista toimintaa. Osallisuuden rakentuminen edellyttää yhteisöltä jäsentensä huomioon ottamista ja jäsenten aktiivista mukaan tulemistä (Oranen 2008, 9). Osallisuus tarkoittaa, että lapsella on oikeus saada tietoa häntä koskevista päätöksistä sekä toimista. Pelkästään tiedottaminen ei tuo lapselle vielä kokemusta osallisuudesta, vaan hänelle on tarjottava mahdollisuus osallistua itse prosessiin ja vaikuttaa omiin asioihin. Asioihin osallistuminen ja vaikuttaminen antavat lapselle tunteen osallisuudesta. Tärkeintä on saada aikaan lapselle kokemus siitä, että häntä on oikeasti kuultu ja hänen mielipide on otettu huomioon. Erityisesti lastensuojelussa tämän kaltainen toiminta on tärkeintä. (Terveysten- ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

Lastensuojelulain (417/2007) 4 luvun mukaan lastensuojelua toteutettaessa on selvitettävä lapsen toivomukset ja mielipide sekä otettava huomioon lapsen ikä ja kehitystaso. Lastensuojelulain 20§ velvoittaa lapsen asioista vastaavaa sosiaalityöntekijää valvomaan lapsen etua ja avustamaan häntä tarvittaessa. Nuorelle on olennaista antaa tietoa ymmärrettävässä muodossa. Nuoren näkemyksiä tulee kuulla ja ottaa ne huomioon lapsen edun mukaisesti. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2014:4, 18.)

Lastensuojelulain (417/2007, 8§) mukaan lasten tulee saada osallistua itseään koskevien asioiden lisäksi myös palveluiden kehittämiseen. Lapsille ja perheille tarkoitettujen palveluiden kehittämisessä on tarpeen kiinnittää huomiota lasten ja nuorten tarpeisiin ja toivomuksiin. Lainsäädännön perusteella lasten ja nuorten tulisi saada olla mukana rakentamassa, kehittämässä ja arvioimassa heille tarkoitettuja palveluita. Lainsäädännön tuki lasten osallisuudelle on vahva. (Oranen 2008,7–8.)

Laista huolimatta lapsiasiavaltuutetun näkemyksen mukaan oikeus osallistumiseen on lapsen oikeuksista heikoimmin tunnettu Suomessa (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:36, 34). Tuntemattomampi on laista löytyvä kohta, jonka mukaan lasten ja nuorten äänen tulisi kuulua vaiheessa, jossa uudistuksia suunnitellaan ja työkäytäntöjä kehitetään. Kyseisellä lainsäädännön pykälällä ei ole juuri ollut käytännön merkitystä. Lapsia ja nuoria on harvoin kuultu lastensuojelun kehittämishankkeita suunniteltaessa tai palvelujen muutosprosesseissa. Usein aikuiset, ammattilaiset, ovat määrittäneet lasten tarpeet heidän puolesta. Mukana palveluiden kehittämisessä ovat harvoin olleet edes lasten vanhemmat, lapsista itsestään puhumattakaan. (Oranen 2008, 8.) Orasen (2008, 43) mukaan yksi osallisuuden muoto lastensuojelun kehittämisessä on asiakkaina olevien tai olleiden nuorten kutsuminen keskustelemaan tietyistä teemoista tätä tarkoitusta varten koottuihin ryhmiin. Kehittämishankkeessamme on kyse juuri tästä osallisuuden muodosta, jossa nuori on osallisena itse kehittämis-työssä.

4.3 Yhteisökasvatus nuoren tukena

Yhteisökasvatuksen perusteiden voidaan nähdä saaneen alkunsa jo jesuiittojen sosiaalisesta pedagogiikasta yli 400 vuotta sitten. Jesuiittojen toimintaan on vaikuttanut antiikin ajan ajattelijat Platon ja Aristoteles. Jesuiitat näkivät tärkeäksi kasvatuksessaan kokemuksellisen ja yhteistoiminnallisen oppimisen. Tämän lisäksi he näkivät tärkeäksi kasvattaa jäsenistään kriittisiä ja itsenäisiä oppijoita. Jesuiitat nostivat esiin yksilön ja yhteisön välisen toiminnan suhteen tärkeyden kasvatuksessa. (Kurki 2001, 159.)

Yhteisökasvatuksen mukaisesti toimivat yhteisöt jaotellaan monesti terapeuttisiin ja kasvatuksellisiin yhteisöihin. Näiden välille ei kuitenkaan tehdä selkeää erottelua, vaan kumpikin toiminta tapahtuu päällekkäin. Terapeuttisen ja kasvatuksellisen yhteisön toiminnot erottuvat yleensä menetelmällisellä ja toiminnallisella tasolla. Kasvatukselliset yhteisöt luokitellaan yhteisöllisiin ja yhteisökasvatuksellisiin yhteisöihin. Kun taas terapeuttiset yhteisöt ovat enemmän psykodynaamisia ja sosiodynaamisia yhteisöjä. (Murto 1997, 15.) Konstassa käytämme yhteisökasvatuksellista näkökulmaa. Konsta ei ole terapeuttinen, vaan kasvattava yhteisö.

Yhteisökasvatus on Suomessa kehittynyt 1970-luvulla poikien oppilaskodissa, missä kasvattajien ja kasvatettavien arvot ja normit olivat lähes vastakkaiset. Yhteisökasvatuksen periaatteena on luottamuksen rakentaminen lasten ja ohjaajien välille. Luottamusta rakennetaan, mahdollisuudella antaa lapsille mahdollisuus vaikuttaa yhteisön toimintaan. Toiminnan reunaehdot ovat tiukat eikä mitään rikolliseen tai epäsosiaaliseen käytökseen liittyviä päätöksiä hyväksytä. Yhteisössä pyritään muodostamaan tiivis ydinryhmä, joka on ohjaajien tukena avoimesti sekä ongelma- ja konfliktitilanteissa. Ryhmän tavoitteena on toimia ohjaajien ja lasten välimaastossa, ohjaten heikommin yhteisöön sopivia nuoria oikealle tielle. Ydinryhmän ei pidä olla ohjaajia myötäilevä ryhmä, vaan antaa aitoa kritiikkiä ja kehittävää palautetta asiallisesti, joka mahdollistaa muutosta parempaan. (Murto 1997, 190–191.) Yhteisökasvatus on Konstan arkea ohjaava tekijä. Yhteisökasvatuksen periaatteita sovelletaan arkeen, huomioiden kuitenkin jokaisen yksilöllinen kasvu ja kehitys.

Yhteisökasvatuksellisessa yhteisössä kasvatettavien ja kasvattajien enemmistön arvot, normit ja päämäärät ovat yhteneviä. Toiminnan kannalta tasa-arvoisuuden tunne on tärkeässä roolissa. Kasvattajat kokevat yksin hoidettavissa tilanteissa vahvan tunteen, että yhteisö tukee hänen päätöksiään, eikä hän ole yksin tekemässä vaikeitakaan päätöksiä. Kasvattajan ei siis tarvitse pelätä tehdessään ratkaisuja, mitä muut kasvattajat ajattelevat hänen päätösten teosta. Yhteisössä vallitsee suvaitsevaisuus, ymmärrys ja kärsivällisyys uusien kasvatettavien ja poikkeavien tilanteita kohtaan. (Kaipio 1999, 59.) Tähän tarkoitukseen pyrimme vastaamaan rakentamalla yhdenmukaista alkuvaiheen toimintaa uusille nuorille. Tämä edesauttaa nuoria pääsemään yhteisön jäseniksi ja he kokevat saavansa kaiken saman tiedon mitä muulla yhteisöllä on ja pääsevät näin yhteisölliseen toimintaan mukaan. Sitoutuminen yhteisön tapaan toimia ja tavoitteisiin antaa yksilölle mahdollisuuden muuttaa omaa toimintaansa.

Kasvatuksellinen yhteisö

Vuorovaikutuksen ja sosiaalisen kanssakäymisen merkitystä valottavat niin sanotut susilapset. Susilapsia ovat ihmiset, jotka ovat kasvaneet syystä tai toisesta yhteisöjen ulkopuolella. Vuorovaikutuksen ja yhteisöllisyyden puuttuminen paljastaa pelkistetyksi näiden merkityksen yksilön kehitykselle. Susilapsilla on selkeitä ongelmia puheen tuottamisen kanssa. Sukupuoli vietti on lähes olematonta, joten näyttää, että yhteisössä kasvamisen kehittyä lähes yksinomaan ihmisten kanssa vuorovaikutuksellisessa suhteessa kasvaessa. Susilapsissa näkee, kuinka heidän käyttäytymisensä ei ole meidän pitämämme inhimillisen tavan mukaista. Vähitellen ja vaikeuksien kautta susilapset kykenevät omaksumaan joitakin ihmismäisiä piirteitä ja näin ollen pääsemään yhteisön mukaan. Vuorovaikutus, ryhmävoima ja johonkin kuuluminen ovat ihmisen persoonallisuuden vapauden alku. Yhteisöllisyys on siis tärkeässä roolissa yksilön kasvun kannalta ja tämä mahdollistaa jokaisen yksilöllisen kasvun. (Kaipio 1999, 24–25.)

Jokaisen kasvatuksellisen yhteisön kanssa luodaan yhteisöön kuuluville omat yksilölliset tavoitteet, missä otetaan huomioon jokaisen yksilölliset

tarpeet ja elämän tilanne. Käytännön toiminnassa lähdetään liikkeelle ongelmien ratkaisemisesta ja haluttuun muutokseen pääsemisestä. Ongelmat liittyvät yksilön arkipäivään ja elämään, jotka määräävät kasvatuksen lähtökohdat. Alkuun jokaisen ongelmat määritellään ja pyritään tunnistamaan. Tavoitteena on parantaa nuoren elämänlaatua. Toisena tavoitteena on pyrkiä vähentämään eriarvoisuutta ja epäoikeudenmukaisuutta antamalla nuorille välineitä vaikuttaa omaan tilanteeseensa. Toimintaympäristö määrittää yhteisön toiminnan lähtökohdat ja ehdot. (Hännikäinen-Uutela 2004, 122–123.)

Yhteisökasvatuksen periaatteet

Yhteisökasvatuksessa pidetään viikoittaisia palavereja, joissa on tarkoitus käsitellä yhteisön asioita. Yhteisöpalavereissa käsitellään yhteisön ristiriitailanteita ja pohditaan, miten nämä ratkaistaan. Tärkeintä on pitää kiinni yhteisesti sovituista asioista. Mitä päätetään, siitä myös pidetään kiinni. (Murto 1997, 191.)

Yhteisökasvatuksen pääperiaatteet ovat: 1. Tasa-arvoisuuden- ja yhteisöllisyyden periaate. Jokaisella yhteisön jäsenellä on tasa-arvoiset oikeudet, mutta tämä pelkkä demokratia ei riitä, vaan jokaisella on velvollisuuksia ja oppiminen vastuuseen. Terveen järjen periaate tarkoittaa, että toiminta pitää pystyä perustelemaan eikä vain vedota perinteeseen. 2. Terveen järjen periaate ei kuitenkaan tarkoita, että jokainen asia pitää perustella, esimerkiksi kiusaaminen on kiellettyä. 3. Avoimuus ja rehellisyys tarkoittavat, että asiat kerrotaan avoimesti ja jokaisella on sama tieto asioista. Avoimuus tarkoittaa myös tunteita, jokaisella on mahdollisuus ilmaista omat tunteet sekä oikeus tunneristiriitojen selvittelyyn. 4. Ehdoton oikeudenmukaisuus on kasvatuksen perusedellytys. Epäoikeudenmukaisuus loukkaa lapsia ja aikuisia kaikista eniten. Demokraattinen asioiden käsittely ei kuitenkaan takaa aina oikeudenmukaista kohtelua, varsinkaan kehittymättömissä yhteisöissä. 5. Luottamuksen periaate on usein hämmentävä kokemus epäsoisiaaliselle lapselle. Luottamuksen osoittaminen voi kuitenkin olla kasvatettava kokemus. Luottamuksen antaminen edellyttää kasvattajilta rohkeutta ottaa riskejä. Luottamuksen petettyä asia käsitellään ja tämän jälkeen on

taas luotettava. 6. Ehdoton fyysisen ja psyykkisen koskemattomuuden periaate. Väkivallan kieltäminen on ehdotonta, persoonallisuuden eheytyminen ei voi tapahtua väkivallan kyllästyttämässä, turvattomassa yhteisössä. (Murto 1997, 191–192.)

Yhteisökasvatuksellinen yhteisö on omiaan kehittämään laitokseen sijoitetun nuoren itsetuntoa. Itsetunto on lapsen tunnepohjainen kokemus itsestään ja arvostaan ihmisenä. Yhteisökasvatuksen tavoitteena on psyykkisesti eheä, itseensä luottava, aktiivinen ja vastuuntuntoinen ihminen. Itsetunto muotoutuu lapsen lähellä olevien ihmisten kanssa käytävästä vuorovaikutuksesta. Itsetunnon kehittyminen lähtee lapsen luottamuksesta hänen ympärillä oleviin ohjaajiin. (Murto 1997, 201–202.)

5 KEHITTÄMISMENETELMÄT

5.1 Bikva-malli

Bikva tulee tanskan kielen sanoista ”Brugerinddragelse i KVALitetsvurdering” eli asiakkaiden osallisuus laadunvarmistajana. Bikva-malli on alun perin kehitetty sosiaalipsykiatrian alalla Tanskassa. Tämän jälkeen mallia on käytetty sosiaalityön eri alueilla. Bikva-mallissa lähtökohtana ovat asiakkaiden näkemykset palveluiden laadusta ja vaikuttavuudesta. Mallin tarkoituksena on saada asiakkaiden näkemykset kehittämistyön välineiksi. Asiakkaiden kokemukset viedään organisaatiossa eteenpäin päättävälle taholle. Tarkoituksena on saada asiakkaiden kokemukset toimimaan muutostoimivana palveluiden kehittämiseen. (Krogstrup 2004, 3, 7.)

Bikva-malli on alhaalta ylöspäin etenevä arviointi- ja kehittämismalli, jossa tavoitteena on kehittyminen ja oppiminen. Kirsi Anttilan (2012, 3) mukaan arvioinnin tarkoituksena on nostaa esille asiakkaan osallisuus palveluiden kehittämiseen. Palautteiden kautta halutaan saada tietoa nykytilasta palveluissa sekä kehittämisen kohteista. Bikva-mallin toteuttaja eli arvioija antaa saatujen tulosten pohjalta puolestaan tai tekee prosessista saatujen tietojen perusteella suosituksia ja kehittämissuhteita. Tällä tavoin kenttätöntyöntekijä edistää muutokseen johtavaa kehittämissuhteita. Bikva-mallissa asiakkailla nähdään olevan tietoa, mistä on hyötyä palvelun kehittämiseen. Tarkoituksena on antaa asiakkaille mahdollisuus ilmaista oma mielipide palvelusta. Asiakkaan osallistamisella ja kuulemisella saadaan tietoa asiasta, mitä työntekijöillä ei ole. (Anttila 2012, 1–2.)

Bikva-mallissa tavoitteena on selittää, miten palveluiden arviointiin osallistuvat henkilöt kokevat asiat henkilökohtaisella tasolla. Tavoitteena on kysyä näkemyksiä ja kehittää olemassa olevia käytäntöjä ja toimintatapoja. Bikva-mallin edellytys on, että organisaatio kykenee olemaan avoin asiakkaiden palautteelle. Bikva-menetelmää käytettäessä tiedonkeruu tapahtuu usein ryhmähaastattelujen avulla. Haastatteluihin osallistuu usein neljästä kuuteen asiakasta. Bikva-mallissa tutkijalla on aktiivinen rooli prosessin rakentajana ja tiedon välittäjänä. (Anttila 2012, 1–2.)

Mallin kehittäjänä toiminut Hanne Krogstrup korostaa, että on tärkeää olla aidosti kiinnostunut kuulemaan osallistujien arvioita ja näkökulmia, sekä kyetä näkemään asioita muiden silmin. Arvioitsijana toimivan on tärkeää tunnistaa omat arvionsa ja olla siirtämättä niitä haastateltaville. Arvioitsijana toimivat antavat tilaa haastateltaville, mutta tarpeen tullen esittävät syventäviä ja tarkentavia kysymyksiä. Tarkoituksena on rohkaista jokaista ilmaisemaan oma mielipiteensä. Arviointia toteuttavat tahot (asiakkaat-työntekijät-päätäjät) osallistuvat yhtälailla aineiston tulkintaan. Kaikille osallisille esitetään teemat, joita arvioitsijoiden mukaan aineistosta on esille nostettavissa. Lähtökohtia Bikva-mallin toteuttamiselle on osallisuus ja aktiivisuus. (Anttila 2012, 2.)

Bikva-malli koostuu neljästä päävaiheesta. Ensimmäiseksi haastatellaan asiakkaita. Ryhmähaastattelun tuloksena saadaan tietoa asiakkaiden kokemuksista ja laatuarvioita. Asiakkaiden palaute esitellään toisessa vaiheessa työntekijöille. Tarkoituksena on pohtia, mihin palaute perustuu. Tavoitteena on saada työyhteisö pohtimaan omaa toimintaansa. Kolmannessa vaiheessa asiakkaiden ja työntekijöiden palaute esitellään organisaation johdolle. (Koivisto 2009, 119.) Neljännessä vaiheessa tulisi viedä edellisten tahojen palautteet poliittisille päätäjille.

Bikvaa käyttämällä on mahdollisuus saada aikaan muutosta ja haastaa ”itsestäänselvyydet” työntekijöiden toimintatavoissa, rutiineissa ja viedä ne kohdeorganisaation ylemmille tasoille tiedoksi.

5.2 Tiedonkeruu- ja analyysimenetelmät

Ryhmähaastattelu

Haastattelussa ollaan kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittaviin, jolla on mahdollista saada selville vastausten taustalla olevia motiiveja. Haastattelussa aiheiden järjestystä on myös mahdollista muuttaa. Haastattelun etuna on haastateltavien mahdollisuus tuoda esille asioita mahdollisimman vapaasti. Tiesimme jo ennalta, että kehittämishankkeen aihe tuottaa to-

della kirjavia vastauksia, joita halusimme haastattelussa myös tarpeen mukaan selventää. Haastattelulla halusimme saada kyselyä tarkempia ja konkreettisempia vastauksia tutkimuskysymyksiin. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 34–35.) Valitsimme tiedonkeruumenetelmäksi haastattelun, koska se on hyvin joustava menetelmä ja sopii moniin erilaisiin tutkimuksiin.

Haastattelussa on lisäksi suurempi mahdollisuus motivoida henkilöitä sekä se on joustavampi kuin kysely. Haastattelu voidaan toteuttaa yksilö-, paritai ryhmähaastatteluna. Ryhmähaastattelu on tehokas menetelmä tiedonkeruussa, haastattelussa saadaan tietoja usealta henkilöltä yhtä aikaa. Ryhmähaastattelu on menetelmänä hyvä, koska haastateltavat saattavat jännittää tilannetta. Ryhmähaastattelun heikkoutena pidetään ryhmädynamiikkaa ja erityisesti valtahierarkiaa. (Hirsjärvi ym. 2009, 205–206; Hirsjärvi & Hurme 2010, 36, 63.)

Paljon käytetty haastattelumuoto on täsmäryhmähaastattelu. Täsmäryhmähaastattelussa haastatellaan pientä ryhmää, jonka jäsenet on valittu huolella. He ovat usein haastattelun aiheen asiantuntijoita. Haastattelulla on selkeä tavoite, jonka ryhmän jäsenet tietävät. Ryhmällä on puheenjohtaja, joka ohjaa keskustelua, pyrkien saamaan aikaiseksi vapaata keskustelua. Puheenjohtajan tehtävänä on saada hiljaisempien ryhmän jäsenten mielipiteet kuuluville. Täsmäryhmähaastatteluja käytetään silloin, kun organisaatiossa ollaan kehittämässä uusia palveluja, kuten kehittämishankkeessamme on tarkoituksena. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 62.)

Teemahaastattelussa aihepiirit ovat etukäteen tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat. Teemahaastattelu on lomake- ja avoimen haastattelun välimuoto, mitä käytetään usein kasvatus- ja yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa. Teemahaastattelu soveltuu sekä kvalitatiivisiin, että kvantitatiivisiin tutkimuksiin. Teemahaastattelussa tiedetään etukäteen, että haastateltavat ovat kokeneet saman tilanteen. Teemahaastattelu eroaa muista haastatteluista, sillä sen kohdennetaan tiettyihin ennaltamääritettyihin teemoihin. Teemahaastattelulla voidaan hyvin tutkia yksilöiden kokemuksia, ajatuksia ja tunteita. (Hirsjärvi ym. 2009, 203; Hirsjärvi & Hurme 2010, 47.)

Teemahaastattelua käytettäessä haastattelu kestää tavallisesti kahdesta kolmeen tuntiin. Haastattelijan tulee varautua puheliaisiin ja toisaalta hiljaisiin haastateltaviin. Haastattelun toteuttamiseen liittyy paljon huomioon otettavia asioita, kuten haastattelusta sopiminen, keskustelun avaukset, kysyminen ja dialogin ohjailu. Ryhmähaastattelussa on myönteinen ja kielteinen puoli. Ryhmä voi auttaa toisia, jos kysymys on muistinvaraisista asioista. Ryhmä voi auttaa myös väärinymmärrysten korjaamisessa, sekä toisaalta estää ryhmän kannalta kielteisten asioiden esiintulo. Ryhmässä voi olla dominoivia henkilöitä, jotka pyrkivät määräämään keskustelua. Kyseiset seikat on otettava huomioon tuloksia tulkittaessa ja johtopäätöksiä tehdessä. (Hirsjärvi ym. 2009, 206.)

Hirsjärvi ja Hurme (2010) toteavat nuorten olevan erityisen herkkiä haastateltavia. Nuoria haastateltaessa on tärkeää välittää tunne, että nuoresta ja hänen mielipiteistään välitetään ja ollaan aidosti kiinnostuneita. Nuoren on myös koettava olevansa tutkijan apuri osallistuessaan tutkimukseen. Nuorten haastattelussa on tärkeää nuoren kielellä toimiminen. Lisäksi on tärkeää rakentaa keskustelua nuoren oman elämän kokemuksista. (Alasuutari 2005, 162; Hirsjärvi & Hurme 2010, 132.)

Toikko & Rantasen (2009) mukaan ryhmähaastattelun runko luodaan mahdollisimman selkeäksi ja sitä voidaan jäsentää esimerkiksi kolmen kysymyksen varassa. Keskustelu aloitetaan usein yleisellä tasolla aihepiiristä. Varsinainen tutkimuskysymys on toinen keskustelun aihe ja kolmantena aiheena näkökulma siirretään tulevaisuuteen. Ryhmähaastattelun materiaali voidaan myös taltioida monin eritavoin. (Toikko & Rantanen 2009, 146–147.)

Ryhmäkeskustelu

Ryhmäkeskustelulla viitataan joukkoon ihmisiä, jotka keskustelevat sovitusta aiheesta fokusoidusti, mutta vapaamuotoisesti. Ryhmäkeskusteluun osallistujien määrä riippuu aiheesta ja paikasta. Keskeisintä ryhmäkeskustelussa on vetäjän rooli ja läsnäolo. Vetäjän tehtävänä on saada aikaan otollinen ilmapiiri sekä ohjata ja kannustaa osallistujia keskustelemaan

keskenään. Vetäjä ei kuitenkaan itse osallistu aktiivisesti keskusteluun. (Valtonen 2005, 225.) Valitsimme ryhmäkeskustelun, koska ryhmähaastattelun pitäminen isolle ryhmälle ei olisi toiminut.

Ryhmäkeskustelua on luonnehdittu tavalliseksi arkipäivän keskusteluksi. Vetäjän rooli vaikuttaa kuitenkin keskustelun luonteeseen, jotta keskustelusta tulee tavoitteellisempaa. Aloituspuheenvuoro on keskeinen osa ryhmäkeskustelua. Tällöin vetäjä kertoo ryhmän säännöt, keskustelun tarkoituksen sekä miksi ja miten ryhmässä keskustellaan. Vetäjä kertoo myös miksi osallistujat on kutsuttu paikalle. Erona haastatteluihin on se, että ryhmäkeskustelussa osallistujia on enemmän ja osallistujat kertovat ajatuksistaan toinen toisilleen. Osallistujat lukevat vetäjän non-verbaalista palautetta, hymyilyä, nyökkäilyä ja katsekontaktia ja tekevät sen mukaan päätöksiä mistä puhuvat. Ottamalla aktiivisen ja kannustavan roolin vetäjä antaa tilaa osallistujille. Ryhmäkeskustelun tavoite on saada kaikki mukaan keskustelemaan keskenään. (Valtonen 2005, 232, 236–237.)

Ryhmäkeskustelun ero ryhmähaastatteluun syntyy vuorovaikutuksen luonteesta. Ryhmähaastattelussa vuorovaikutus on lähinnä vetäjän ja osallistujan välistä. Ryhmäkeskustelussa vetäjä pyrkii saamaan osallistujat vuorovaikutukseen keskenään. Ryhmäkeskustelussa vetäjä tarjoaa osallistujille aiheeseen liittyviä teemoja kysymysten kautta sekä erilaisten virikemateriaalien kautta. (Valtonen 2005, 225–226.)

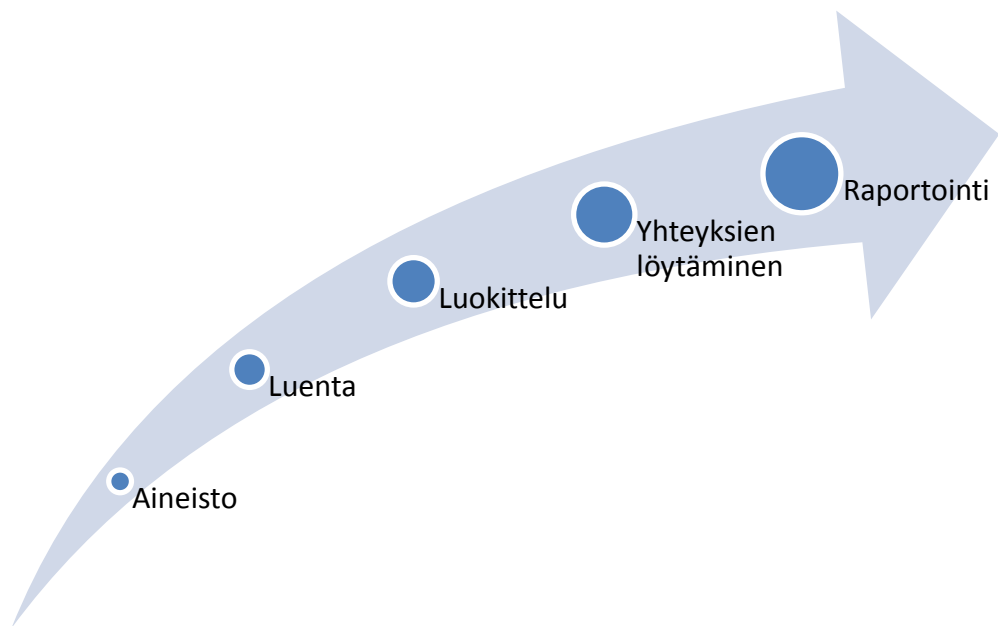
Sisällönanalyysi

Aineistolähtöinen analyysi tarkoittaa sitä, että pyrimme luomaan aineistosta teoreettisen kokonaisuuden. Avainajatuksena on se, että analyysinyksiköt eivät ole etukäteen sovittuja tai tiedettyjä. Aikaisemmilla havainnoilla, tiedoilla tai teorioilla ilmiöstä ei pidä olla mitään tekemistä analyysin toteutuksen tai lopputuloksen kanssa, kun analyysi tehdään aineistolähtöisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 95.)

Laadullisen tutkimuksen yleisimmät tiedonkeruumenetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi sekä erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto. Näitä tiedonkeruumenetelmiä voidaan käyttää rinnakkain ja yhdistelemällä

niitä. Sisällönanalyysi on laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä. Sisällönanalyysin avulla voidaan tehdä monenlaista tutkimusta. Useimmat laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät perustuvat sisällönanalyysiin. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 91, 95.)

Seuraavaksi esittelemme kuviossa 3 sisällönanalyysin etenemisen yksinkertaistetusti Hirsjärvi & Hurmeen (2010, 144) mukaan.



KUVIO 3. Sisällönanalyysin eteneminen yksinkertaistetusti (Hirsjärvi & Hurme 2010, 144).

Laadullinen aineiston sisällönanalyysi etenee tekemällä aluksi vahva päätös siitä, mikä aineistossa kiinnostaa. Tutkijan on valittava tarkkaan rajattu, kapea ilmiö, jota tutkitaan. Aineistosta erotetaan kaikki muu mielenkiintoinen materiaali. Tämän jälkeen käydään aineisto läpi, erotellaan ja merkitään asiat, jotka liittyvät tarkkaan rajattuun kiinnostuksen kohteeseen. Analyysiä tehdessä kaikki muu jää pois tutkimuksesta. Tämän erottelun ja

merkitsemisen jälkeen kaikki kiinnostavat asiat kerätään yhteen ja luokitellaan eli teemoitellaan. Luokittelu on aineiston järjestämistä yksinkertaisempaan muotoon. Luokiteltu aineisto voidaan esittää kuviaina tai taulukkoina, mikä auttaa yhteyksien löytämisessä. Lopuksi kirjoitetaan raportti aineistosta. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 71, 91–93.)

Sisällönanalyysi sopii erinomaisesti strukturoimattoman aineiston analysointiin. Sisällönanalyysillä pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetysti ja yleisessä muodossa kadottamatta sen sisältämää informaatiota. Sisällönanalyysin tarkoituksena on kuvata aineiston sisältöä sanallisesti. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi etenee alkaen haastattelujen lukemisesta ja sisältöön perehtymisestä kohti pelkistettyjen ilmausten etsimistä ja alleviivaamista. Tämän jälkeen ilmaukset ja asiat listataan ja niistä voidaan etsiä samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Näiden vaiheiden jälkeen muodostetaan alaluokkia ja yhdistellään niitä löytäen yläluokkia. Lopulta yhdistellään yläluokkia muodostaen kokoavia käsitteitä eli teemoja. Sisällönanalyysi perustuu tulkintaan ja päättelyyn, jossa edetään aineistosta kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta aiheesta. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 103, 108–109, 112.)

Teemoittelu

Teemoittelu on hyvä analysointimenetelmä käytännöllisten ongelmien ratkaisemiseksi. Teemoittelu sopii hyvin käytettäväksi kehittämishankkeessamme, sillä tavoitteemme on kehittää käytäntöön hyvin soveltuvaa työmallia. Teemoittelun tarkoituksena on poimia haastatteluista kehittämistehävän ja tutkimusongelman näkökulmasta olennaista tietoa. Teemoittelulla aineistosta etsitään vastauksia ja tuloksia nuorten sijoituksen alkuvaiheen työmallin kehittämiseksi. (Eskola & Suoranta 2001, 174–175.)

Aineiston analyysi on olennainen osa aineiston luokittelua. Laadullisen aineiston analyysin tarkoituksena on saada aineisto selkeäksi ja tuottaa uutta tietoa tutkimusaiheesta. Aineiston analysointi tarkoittaa kerätyn aineiston tiivistämistä siten, että oleellinen tieto aineistosta ei katoa tai

muutu. Ongelmia tuottaa tulkintojen tekeminen, joka on kiinni tutkijan ajattelutavasta. Tarkoituksena on nähdä ilmiö mahdollisimman pelkistettynä ilman ennakko-odotuksia ja rakentaa tiiviisti tulkintoja aineistosta käsin. Teemoittelu on haastattelusta nousevien toistuvien ilmiöiden tarkastelua. Teemoittelusta nousee usein esiin teemoja, joita oletetut teemat eivät sisältäneet. Haastattelujen teemat ovat usein tutkijan tulkintoja aiheesta. On epätodennäköistä, että kaksi haastateltavaa puhuvat samalla tavalla samasta asiasta. (Eskola & Suoranta 2001, 137; Hirsjärvi & Hurme 2010, 147, 173–174.)

Teemoittelu ei ole mahdollista ilman kahden ensimmäisen vaiheen toteutusta, eli vahvaa päätöstä kiinnostuksen kohteesta ja aineiston läpi käymistä. Teemoittelu on periaatteessa luokittelun kaltaista, painottuen kuitenkin teemoihin. Kyse on laadullisen aineiston pilkkomisesta ja ryhmittelystä aihepiirien mukaan. Tällä tavalla mahdollistetaan teemojen esiintymisen vertailu. Alustavan ryhmittelyn jälkeen aineistosta etsitään tiettyä teemoja kuvaavia näkemyksiä. Mikäli aineiston keruu on tapahtunut teemahaastattelua käyttämällä, on teemoittelu helpompaa. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 93.)

Teemoittelussa tarkoituksena on nostaa aineistosta esiin tutkimusongelmaa valaisevia teemoja. Tällä tavalla on mahdollista vertailla aineistossa esiintyvien teemojen esiintymistä ja ilmenemistä. Aineistosta pyritään löytämään keskeiset aiheet. Teemoittelussa voidaan käyttää neljää erilaista pelkistämisen tapaa. Ensinnäkin tekstikatkelmaa voidaan käyttää perustelemaan tutkijan tekemiä tulkintoja. Toiseksi sitaatteja voi käyttää aineistoa kuvaavana esimerkkinä. Kolmanneksi lainaukset voivat elävöittää tekstiä. Neljänneksi aineistosta voidaan pelkistää kertomuksia. (Eskola & Suoranta 2001, 174.)

6 KEHITTÄMISHANKKEEN TOTEUTUS JA ANALYYSI

6.1 Kehittämishankkeen alkuvalmistelut

Kehittämishankkeen toteuttaminen Konstassa alkoi työntekijöiden kanssa keskustelemalla syksyllä 2014 henkilökuntapalaverissa. Henkilökunnalta nousi toive lähteä kehittämään sijoituksen alkuvaiheen työskentelyä, jotta siitä saataisiin yhdenmukaisempaa ja näkyvämpää.

Lähdimme suunnittelemaan kehittämishanketta, jossa halusimme ottaa nuoret mukaan kehittämiseen. Kehittämishankkeessamme käytimme asiakslähtöistä Bikva-mallia. Uskoimme nuorilla olevan arvokasta tietoa, jota voidaan hyödyntää alkuvaiheen työskentelyn kehittämisessä. Suunnittelu- vaiheessa päädyimme toteuttamaan nuorten yhteisen teemahaastattelun, jossa molempien toimipisteiden nuoret saisivat tuoda esille omia kokemuksiaan sijoituksen alkuvaiheesta. Tässä vaiheessa esittelimme idean Konstan johtoryhmälle, joka oli myöntäväinen kehittämishankkeen toteuttamiselle. Kehittämishankkeemme ohjaajaksi työpaikalta nimettiin toiminnanjohtaja. Teimme Konstan kanssa kehittämishankkeesta kirjallisen toimeksiantosopimuksen tammikuussa 2015.

Työntekijöillä oli koko ajan ajantasainen tieto kehittämishankkeen etenemisestä ja heille kerrottiin lisää informaatiota hankkeen etenemisestä ja toteutuksesta henkilökuntapalaverissa. Molempien toimipisteiden henkilökuntapalaverissa esittelimme kehittämishankesuunnitelman ja kerroimme sen toteutuksesta. Olimme sopineet molempien toimipisteiden kasvatusvastaavien kanssa saapumisestamme henkilökuntapalaveriin, joten meille oli varattu aikaa kehittämishankkeen esittelyyn. Hollolassa tämän toteutimme 3.2.2015 ja Heinolassa 10.2.2015. Toimme esille miksi kehittämishanke toteutetaan ja mitä se ohjaajilta sekä nuorilta vaatii. Motivoimme ohjaajia lähtemään mukaan yhteiseen kehittämishankkeeseen, jotta saisimme mahdollisimman hyödyllisen ja käyttökelpoisen toimintamallin Konstaan.

Yhdessä työpaikan ohjaajan kanssa hioimme kehittämishankesuunnitelmaamme alkuvuodesta 2015. Lopullinen kehittämishankesuunnitelma esitettiin 23.1.2015 Lahden ammattikorkeakoulun Fellmannian toimipisteen yleisessä opinnäytetöiden suunnitelmaseminaarissa. Kehittämishankkeen suunnitelmaseminaarin jälkeen kävimme kertomassa molempien toimipisteiden nuorille kehittämishankkeesta. Samalla kerroimme nuorille, että toivomme heiltä osallistumista alkuvaiheen kehittämiseen. Kehittämistyön ryhmähaastatteluun toivomme molemmista toimipisteistä kolmesta neljään nuorta. Toimme esille toiveen saada osallistujia molemmista sukupuolista sekä eri ajan Konstassa olleista nuorista. Annoimme nuorille mahdollisuuden miettiä ja harkita omaa osallistumistaan viikon. Pyysimme nuoria tuomaan halukkuutensa esiin ohjaajille, jotka välittivät tiedon halukkaista meille.

Nuoria ilmoittautui molemmista toimipisteistä kolme. Ilmoittautuneista viisi oli poikia ja yksi tyttö. Nuorilla oli takanaan eripituisia sijoituksia, kuukaudesta kahteen vuoteen. Nuorista osa oli sijoitettu avohuollon tukitoimena ja osa oli huostaanotettu. Lähdimme tämän jälkeen soittamaan nuorten vanhemmille ja kerroimme heille kehittämishankkeesta. Kysyimme suullisesti alustavaa lupaa heidän lapsensa osallistumisesta ryhmähaastatteluun. Kaikki vanhemmat antoivat suullisen luvan lapsensa osallistumiseen. Kerroimme puhelussa vanhemmille lähettävämme postissa kirjallisen lupalomakkeen nuoren osallistumisesta kehittämishankkeeseen.

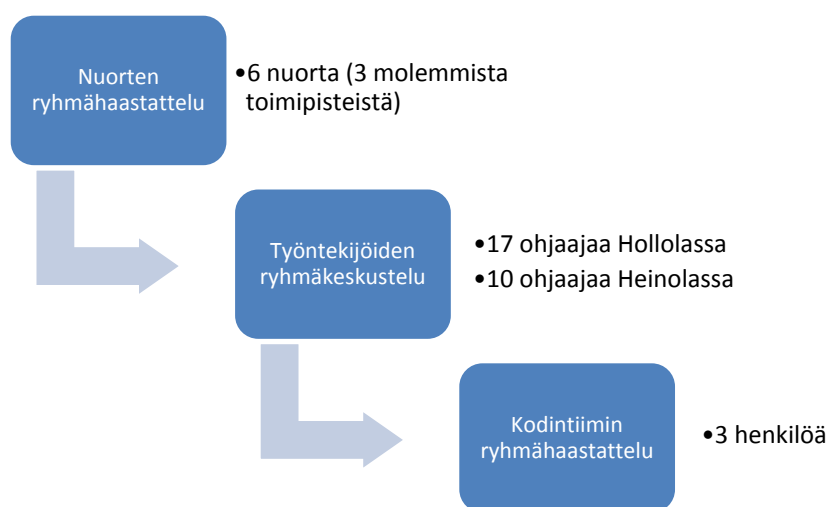
Tämän jälkeen otimme yhteyttä puhelimitse kaikkien nuorten asioista vastaaviin sosiaalityöntekijöihin. Kerroimme puhelimitse kehittämishankkeestamme ja kysyimme miten kyseisessä kunnassa toteutetaan tutkimusluvan hakeminen kyseiseen kehittämishankkeeseen. Huostaanotettujen nuorten tapauksessa tutkimuslupaa haettiin lähettämällä sähköpostitse kehittämishankesuunnitelma kunnan sosiaalitoimeen. Vastauksen saimme sähköisesti, jossa myönnettiin nuorelle lupa osallistua kehittämishankkeen ryhmähaastatteluun. Avohuollon tukitoimena sijoitettujen nuorten kohdalla toimmme tutkimusluvan hakemisen suhteen samalla tavalla. Nuorten sijoittajakuntien sosiaalitoimista tuli viestiä, että avohuollon sijoituksissa tutkimuslupaa ei sosiaalitoimesta olisi tarvinnut hakea.

Yhdestä kunnasta sosiaalityöntekijä kertoi, että kyseisen kaltaiseen ryhmähaastatteluun ei tarvitsisi tutkimuslupaa hakea. Kyseessä on normaalin asiakaspalautteen muoto. Päädyimme silti toteuttamaan tutkimuslupien hakemisen samalla tavalla jokaisen nuoren kohdalla. Tutkimuslupien saaminen sosiaalitoimista kesti kuukauden verran.

Lähetimme vanhemmille postitse kirjallisen lupalomakkeen (LIITE 1) nuoren osallistumisesta kehittämishankkeeseen. Lupalomakkeessa esitimme kehittämishankkeen tavoitteen ja tarkoituksen sekä toteutustavan. Samassa kuoressa oli valmiiksi maksettu palautuskuori, jossa vanhemmat voivat palauttaa allekirjoitetun lupalomakkeen. Kahdelle vanhemmalle lähetimme uuden lomakkeen, koska ensimmäinen oli kadonnut. Vanhemmilta lupalomakkeet palautuivat huhtikuun 2015 loppuun mennessä, jonka vuoksi kehittämishanke viivästyi alkuperäisestä aikataulustaan.

6.2 Bikva-mallin mukainen eteneminen

Kehittämishankkeemme tavoitteena oli kehittää asiakkailta ja työyhteisöltä saatujen tietojen perusteella yhteisökasvatuksen näkökulmasta uusi ja toimivampi työmalli nuoren sijoituksen alkuvaiheen työskentelyyn. Seuraavassa kuviossa 4 esittelemme Bikva-mallin etenemisen kehittämishankkeessamme.



KUVIO 4. Bikva-mallin mukainen eteneminen kehittämishankkeessamme.

Kehittämishankkeessa keräsimme aluksi molemmista toimipisteistä nuorten yhteisen ryhmän, jossa käytimme tiedonkeruumenetelmänä ryhmähaastattelua. Haastattelun teemat liittyivät sijoituksen alkuvaiheen toimintaan ja osallisuuteen. Toteutimme Bikva-mallin mukaisen toisen vaiheen pitämällä toimipisteiden ohjaajille ryhmäkeskustelun. Tämän vaiheen toteutimme kehittämishankkeessamme antamalla ohjaajille nuorten ryhmähaastattelun tulokset (LIITE 2) teemoiteltuina eri aihealueisiin. Lisäksi jaoin osallistujille valmiit kyselylomakkeet, joissa oli ryhmäkeskusteluun liitettäviä kysymyksiä. Ryhmät kirjasivat kyselylomakkeeseen itsenäisesti ryhmäkeskustelussa esille nousseet asiat. Nämä kirjaukset toimivat aineistona, emmekä itse kirjanneet ryhmäkeskustelun antia. Molempien toimipisteiden ohjaajat siis pohtivat ryhmissä, nuorilta saatujen tulosten perusteella, alkuvaiheen toiminnan kehittämistä organisaatiossa. Nuorilta ja ohjaajilta kerätyn aineiston veimme kolmannessa vaiheessa kodintiimiin. Kodintiimeissä toteutimme jälleen tiedonkeruumenetelmänä ryhmähaastattelun.

Kuviosta puuttuu Bikva-mallin mukainen neljäs vaihe, jota ei ollut mahdollista toteuttaa johtuen organisaatorakenteesta. Konstassa ei ole kodintiimiä korkeampaa kasvatuksesta vastaavaa toimielintä/henkilöä. Kehittämishankkeemme neljännessä vaiheessa kaikkien edellisten palautteiden perusteella kokosimme mallin, joka sisälsi uusia kehittämissuhteita ja muutoksia.

Nuorten ryhmähaastattelu

Suunnittelimme nuorten ryhmähaastattelua varten alustavan haastattelurunon (LIITE 3). Haastattelurunko sisälsi alustavia teemoja ja aiheita sijoituksen alkuvaiheesta. Nuorille annettiin haastattelurunko noin viikkoa ennen ryhmähaastattelun toteuttamista. Nuoret saivat tutustua aiheisiin etukäteen ja miettiä omaa sijoituksen alkuvaihettaan.

Ryhmähaastattelu toteutettiin Hollolan toimipisteessä 7.5.2015. Haastattelupäivänä osa nuorista nosti esille, ettei haluaisikaan osallistua ryhmähaastatteluun vaan haluaisi ennemmin viettää illan kaupungilla. Yksi nuori

myöhästyi haastattelun alusta noin viisi minuuttia, koska oli lähtenyt lenkille ja unohtanut koko haastattelun. Lopulta haastattelu toteutui kaikkien kuuden ilmoittautuneen nuoren kesken. Haastattelu toteutettiin neuvottelutilan pöydän ääressä, jossa istuimme ringissä. Osallistujat saivat itse valita istumapaikkansa ja tässä toimipisteiden nuoret ryhmittivät lähelle toisiinsa. Haastattelun aikana oli tarjolla pientä purtavaa ja juotavaa, jotta tilanne olisi mahdollisimman rento ja mukava.

Ryhmähaastattelun alussa kerroimme omista rooleistamme haastattelun aikana. Ville toimi haastattelutilanteessa keskustelun eteenpäin viejänä ja Minna kirjasi muistiinpanoja pöytäkirjaan käsin kirjoittaen. Kerroimme nuorille myös, että he voivat vapaasti kertoa asioista haastattelun aikana, eikä tieto yksittäisen nuoren mielipiteistä mene ohjaajien tietoon. Kerroimme nuorille kehittämishankkeen aikataulusta ja heidän roolistaan kehittämishankkeessa. Pyrimme motivoimaan nuoria tuomaan esille kehittämis ehdotuksia, jotta voimme oikeasti kehittää toimintaa nuoria enemmän huomioivaan suuntaan.

Aloitimme ryhmähaastattelun keskustelemalla sijoituksen alkuvaiheen tutustumiskäynnistä. Tällä kysymyksellä herättelimme kaikki osallistujat aiheeseen ja kaikki pääsivät heti kertomaan oman kokemuksensa asiasta. Alkuun haastattelutilanne oli jännittynyt ja osallistujat tarkkailivat muita. Tutustumiskäynnistä ja sen tarpeellisuudesta keskustelemisen jälkeen siirryimme puhumaan sijoituksen syistä ja millaista etukäteistietoa nuorilla oli ollut Konstasta. Tässä vaiheessa nuoret alkoivat puhua omista kokemuksistaan yhä avoimemmin ja toivat esille omia sekä tuttujensa kokemuksia Konstasta.

Nuoren Konstaaan tulemisesta keskusteltaessa alkoivat nuoret puhua kokemuksistaan koko sijoituksen ajalta. Annoimme nuorten puhua asiansa loppuun ja tulla kuulluksi. Rajasimme kuitenkin keskustelua tämän jälkeen, että puhuisimme vain sijoituksen alkuvaiheesta eli pysyisimme rajatussa aiheessa. Nuorilla oli paljon sanottavaa säännöistä, käytännöistä, ohjauksesta sekä ennakkoluuloista. Nuoret toivat keskustelussa esille asioita myös muiden nuorten kannalta ajateltuina. Nuoret toivat esiin kuinka on eri asia

olla ujo ja hiljainen kuin puhelias. Alkuvaiheen työskentelystä nuoret antoivat useita kehitysehdotuksia ja kuinka asiat voisi hoitaa paremmin.

Haastattelun edetessä nuoret alkoivat keskustella yhä enemmän keskenään asioista ja kokemuksistaan. Keskustelu eteni omaohjaajiin ja heidän valintaansa sekä muihin nuoriin. Jokainen nuori osallistui keskusteluun eikä kukaan yksittäinen nuori hallinnut keskustelua liialti. Laista puhuminen ja nuorten oikeudet sijoituksen aikana eivät herättäneet juurikaan keskustelua, vaikka ennakkoon ajateltuna tämä olisi voinut olla sellainen aihe.

Kiusaamisesta keskustelimme melko pitkään ja aihe nousi esiin useamman kerran haastattelun aikana. Nuoret toivat keskustelussa hyviä ehdotuksia kiusaamisen käsittelyyn ja nostivat esille omia kokemuksiaan asiasta. Tämän jälkeen kysyimme nuorilta konkreettisia kehitysehdotuksia sijoituksen alkuvaiheen työskentelyyn. Nuorten oli mielestämme vaikea nimetä konkreettisia ehdotuksia ja keskittyminen aiheeseen alkoi heikentyä. Tässä vaiheessa nuoret alkoivat katsoa puhelimiaan ja kyselemään kuinka kauan haastattelutilanne vielä kestää. Keskustelua ei enää syntynyt tässä vaiheessa ja päätimme lopettaa ryhmähaastattelun. Kysyimme nuorilta, haluavatko he käydä vielä läpi haastattelusta kirjatun pöytäkirjan. Nuoret toivat yksimielisesti esille, että eivät jaksakaan käydä sitä läpi. Annoimme vielä mahdollisuuden lukea pöytäkirjan läpi, mutta kukaan ei näin tehnyt. Kiihdimme nuoria osallistumisesta ja lupasimme tuoda kehittämishankkeen tuotokset heidän tietoonsa. Aikaa haastatteluun kului kokonaisuudessaan vajaa kaksi tuntia. Haastattelun lopullinen pöytäkirja oli pituudeltaan viisi sivua.

Työntekijöiden ryhmäkeskustelu

Veimme nuorten ryhmähaastattelun tulokset ohjaajien henkilökuntapalaveriin. Esittelimme ohjaajille nuorten ryhmähaastattelun tulokset kirjallisesti koottuna eri teemoihin (LIITE 2). Molempien toimipisteiden ohjaajat vastasivat ryhmähaastattelun lisäksi myös kirjallisesti esitettyihin kysymyksiin (LIITE 2).

Hollolan toimipisteen ohjaajille kävimme esittelemässä nuorten ryhmähaastattelun tulokset 20.5.2015. Kyseessä oli Hollolan toimipisteen kevään kehittämispäivä, joka pidettiin mökillä. Paikalla oli 17 ohjaajaa ja heillä oli tieto meidän saapumisesta esittelemään kehittämishankettamme. Olimme varanneet 45 minuuttia päivän ohjelmasta ja tämä oli riittävä aika.

Jaoimme ohjaajat kolmen hengen ryhmiin, jotka he koostivat itse. Annoimme jokaiselle ryhmälle nuorten ryhmähaastatteluista kootut teemoitellut tulokset (LIITE 2). Ohjaajat lukivat nämä läpi ja vastasivat kirjallisesti esitettyihin kysymyksiin. Ensimmäinen kysymys herätteli ohjaajia aiheeseen. Ohjaajien oli tarkoitus pohtia omia ajatuksiaan nuorten ryhmähaastattelun vastauksista sekä pohtia sen hetkistä alkuvaiheen työskentelyä Konstassa. Toisessa kysymyksessä pyysimme ohjaajia miettimään millaisia konkreettisia käytäntöjä tulisi säilyttää sen hetkisestä alkuvaiheen työskentelystä. Annoimme ohjaajille mahdollisuuden pohtia samalla mitkä sen hetkisistä käytännöistä eivät heidän mielestään toimi. Kolmannessa kysymyksessä suuntasimme ohjaajien ajatuksia tulevaan kehittämiseen. Pyysimme ohjaajia pohtimaan mitä ja miten alkuvaiheen työskentelyä tulisi kehittää.

Ohjaajat olivat mielestämme innostuneita ja avoimia vastaamaan kysymyksiin. Nuorten ryhmähaastattelusta kootut tulokset aiheuttivat puheensorinaa jokaisessa ryhmässä ja ohjaajat keskustelivat tuloksista ryhmissä. Ilmapiiri kehittämispäivänä oli oikein suotuista kyseiselle toiminnalle ja ohjaajista huokui innostuneisuus aiheen kehittämiseen.

Ryhmät kirjasivat vastauksia kyselylomakkeelle ja palauttivat lomakkeet meille omaan tahtiin. Tämän jälkeen kiitimme ohjaajia panostuksesta ja kehittämis ehdotuksista. Kerroimme myös miten kehittämishanke tästä eteenpäin etenee. Aikaa kului kokonaisuudessaan tunti.

Heinolan toimipisteessä esittelimme ryhmähaastattelun tulokset 28.5.2015. Kyseessä oli kevään viimeinen henkilökuntapalaveri, joka sisälsi aluksi ohjaajien ja nuorten välisen pesäpallopelin. Tämän jälkeen siirryimme saunatilaan, jossa pidämme toimipisteen palaverit. Ohjaajia oli

henkilökuntapalaverissa kymmenen. Vähäisen ohjaajien määrän vuoksi päädyimme toteuttamaan ohjaajien kyselyn yksilökyselynä. Jaoimme ohjaajille teemoitellut ryhmähaastattelun tulokset ja pyysimme heitä vastaamaan esitettyihin kysymyksiin. Ohjaajat vastasivat kyselyyn ja tämä vei aikaa 15 minuuttia. Kiitimme vastauksista ja kerroimme kehittämishankkeen etenemisestä tästä eteenpäin.

Molempien toimipisteiden työntekijöiden ryhmäkeskusteluista ja niihin liittyvistä kyselyistä syntyi kirjallista materiaalia yhteensä 19 sivua käsinkirjoitettuna. Kyselyiden vastaukset kokosimme teemoittain. Huomion arvoista on, että molemmista toimipisteistä tuli saman verran kirjallista materiaalia, vaikka vastaajien määrä erosi selkeästi.

Kodintiimin ryhmähaastattelu

Esittelimme kodintiimille nuorilta sekä ohjaajilta saadun aineiston 2.9.2015. Kodintiimissä oli kyseisenä päivänä paikalla Hollolan toimipisteen kasvatusvastaava, Heinolan toimipisteen kasvatusvastaavan sijainen sekä jälkihuolto- ja perhetyönvastaava, joka toimii kodintiimin puheenjohtajana. Paikallaolijat kävivät läpi teemoitellut aineistot ja tämän jälkeen kävimme keskustelua alkuvaiheen toiminnasta. Kodintiimissä nousi aineiston perusteella esille, että tarvitsemme nuorille alkuvaiheen perehdytyslistan sekä oppaan uudelle nuorelle. Yhdessä kodintiimin kanssa teimme päätöksen, että tuotamme kehittämishankkeessamme nuoren alkuvaiheen perehdytyslistan sekä oppaan uudelle nuorelle.

Kodintiimiltä nousi esiin idea pyytää ohjaajilta lisää konkreettisia asioita nuoren alkuvaiheen perehdytyslistaan. Päätimme, että syyskuussa 2015 olevilla molempien toimipisteiden kehittämispäivillä pyydämme ohjaajilta lisäinformaatiota perehdytyslistan sekä oppaan sisällöstä. Yhdessä kodintiimin kanssa päätimme, että ohjaajilta kerätyn aineiston jälkeen kehitämme nuoren perehdytyslistan sekä oppaan uudelle nuorelle. Nämä tuotokset koekäytetään uusilla nuorilla syksyn 2015 aikana.

6.3 Aineiston analyysi

Nuorten ryhmähaastattelun analysointi

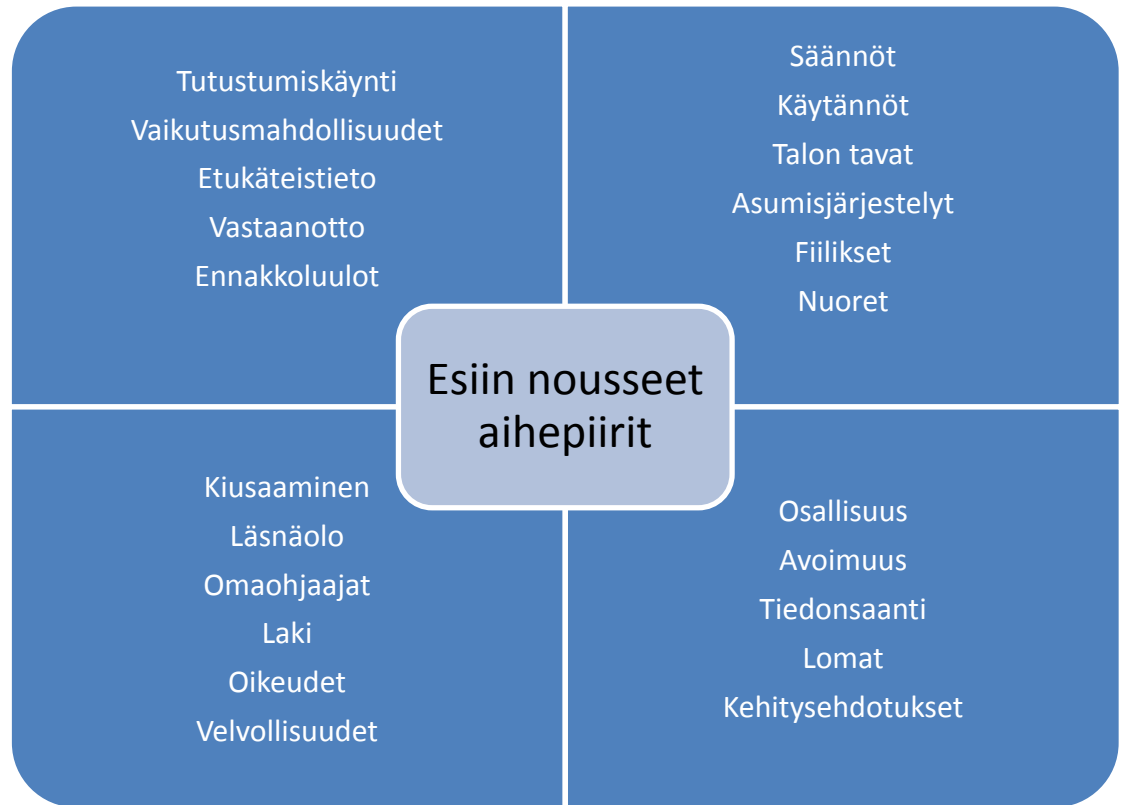
Kehittämishankkeemme ryhmähaastattelun runko luotiin noudattaen selkeää etenemistapaa ja aloittamalla yleisellä tasolla. Haastatteluissa pidimme pöytäkirjaa keskustelusta. Haastattelun lopuksi annoimme nuorille mahdollisuuden lukea pöytäkirja läpi, jonka jälkeen kaikki osalliset hyväksyivät pöytäkirjan ja sen sisällön. Pöytäkirjat toimivat lähdemateriaalina ja aineistona. Päädyimme käyttämään aineistolähtöistä sisällönanalyysyä, koska emme halunneet rajata saatuja tuloksia tiukasti mihinkään tiettyyn viitekehykseen.

Nuorten ryhmähaastattelun sisällönanalyysin aloitimme päättämällä kehittämishankkeen tavoitteenasettelun kannalta keskeiset asiat. Kaikki muut haastattelussa esiin tulleet asiat olivat epäolennaisia tutkimuksen kannalta. Nämä tutkimuksen kannalta epäolennaiset asiat siirrettiin pohdittavaksi ja sitä kautta mahdollisiksi jatkotutkimusehdotuksiksi. Tämän vaiheen jälkeen kävimme läpi koko ryhmähaastattelun aineiston ja erottelimme sekä merkitsimme asiat, jotka liittyivät rajaamaamme aiheeseen.

Seuraavaksi aloitimme aineiston teemoittelun luokittelemalla aineistoa yksinkertaisempaan muotoon. Teemoittelun aloitimme pilkkomalla ja ryhmittelemällä aineiston erilaisten aihepiirien mukaan. Tämän toteutimme tietokoneella luetteloimalla eri aihealueiden alle sitä kuvaavat asiat. Tämän jälkeen siirryimme lajittelemaan aihepiirien alle kaikki kyseisestä aihepiiristä esiintyvät asiat. Tällä tavoin pystyimme vertailemaan aihepiirien määrien esiintymistä aineistossa.

Tämän alustavan luokittelun jälkeen aloitimme etsimään varsinaisia teemoja luokittelemastamme aineistosta. Teemoittelun avulla nuorten ryhmähaastattelun tuloksia pystyttiin hyödyntämään työntekijöiden ryhmäkeskustelussa.

Seuraavaksi esittelemme kuviossa 5 nuorten ryhmähaastattelusta pilkotut ja esiin nousseet aihepiirit.



KUVIO 5. Nuorten ryhmähaastattelusta esiin nousseet aihepiirit.

Toteuttamamme ryhmähaastattelun analysointi oli yksinkertaista. Etukäteen tekemämme ryhmähaastattelun runko oli luotu kehittämishankkeen aihepiirin mukaisesti. Nuorilta tuli kaikkiin esitettyihin kysymyksiin paljon vastauksia. Nuorten keskustelu laajeni aihepiirin ulkopuolelle. Yllä esitetyssä kuviossa 5 on aineistosta esiin nousseet aihepiirit, mistä on poistettu kehittämishankkeen kannalta epäolennaiset aiheet.

Työntekijöiden ryhmäkeskustelun analysointi

Työntekijöiden ryhmäkeskustelun analysoinnin aloitimme käymällä läpi koko käsinkirjoitetun aineiston. Aineistosta etsimme aluksi pelkistetyt il-

maukset, jotka liittyivät valitsemaamme aihealueeseen. Aineistoon merkitsimme kehittämishankkeen tavoitteenasettelun kannalta keskeiset asiat, jotka liittyvät nuoren sijoituksen alkuvaiheen toimintaan. Nämä kirjasimme tietokoneelle helpottaaksemme teemoittelua. Seuraavaksi aloitimme ohjaajilta nousseen aineiston teemoittelun luokittelemalla aineiston yksinkertaisempaan muotoon. Kuviossa 6 esitämme työntekijöiden ryhmäkeskustelun analysoinnin erivaiheet. Kuviosta löytyy aluksi etsimämme pelkistetyt ilmaukset yksinkertaistettuna.



KUVIO 6. Työntekijöiden ryhmäkeskustelun analysointi vaiheittain.

Tämän jälkeen siirryimme lajittelemaan aihepiirien eli pelkistettyjen ilmauksien alle kaikki kyseisestä aihepiiristä esiintyvät asiat ja kuinka moneen kertaan ne oli mainittu vastauksissa. Tällä tavoin pystyimme vertailemaan

aihepiirien esiintymistä ohjaajilta saadussa aineistossa. Tämän alustavan luokittelun jälkeen aloitimme etsimään varsinaisia alateemoja. Alateemoja löytyi kymmenen, joista muodostimme neljä varsinaista yläteemaa. Teemoittelun avulla ohjaajien ryhmäkeskustelun tuloksia pystyttiin hyödyntämään kodintiimin ryhmähaastattelussa.

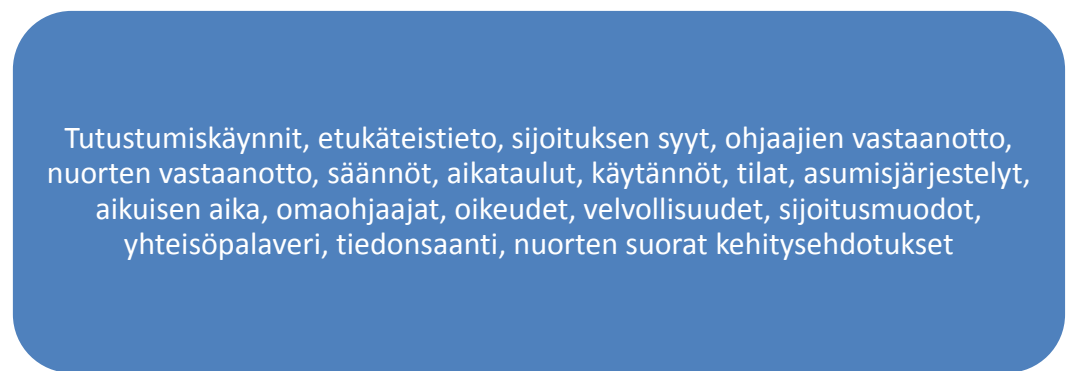
Kodintiimin ryhmähaastattelun analysointi

Kodintiimin ryhmähaastattelun analysoinnin aloitimme käymällä läpi haastattelusta esiin nousseet asiat. Aineistosta kokosimme kehittämishankkeen tavoitteenasettelun kannalta keskeiset asiat. Jaottelimme kodintiimiltä kerätystä aineistosta erilleen konkreettiset tuotokset ja jatkokehitysehdotukset. Näitä olivat uuden nuoren perehdytyslista sekä opas uudelle nuorelle.

7 KEHITTÄMISHANKKEEN TULOKSET

7.1 Nuorten ryhmähaastattelun tulokset

Seuraavassa kuviossa 7 esittelemme nuorten ryhmähaastattelusta esiin tulleista asioista aluksi erottelemamme asiat, jotka liittyvät sijoituksen alkuvaiheen toimintaan.

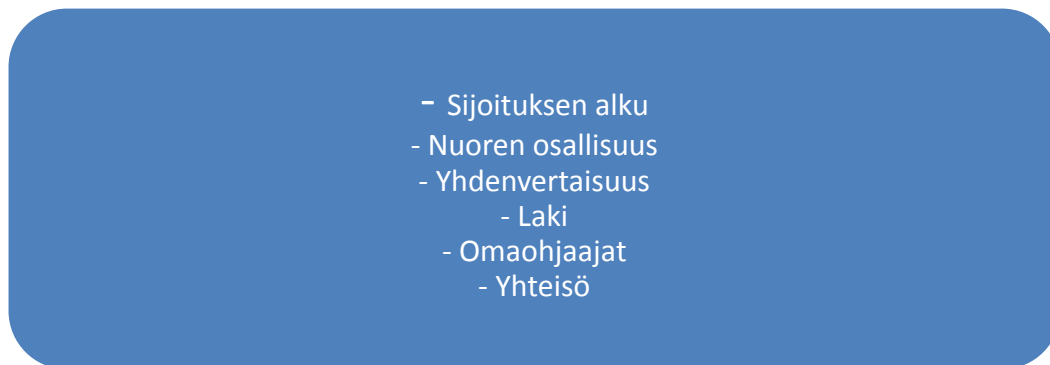


Tutustumiskäynnit, etukäteistieto, sijoituksen syyt, ohjaajien vastaanotto, nuorten vastaanotto, säännöt, aikataulut, käytännöt, tilat, asumisjärjestelyt, aikuisen aika, omaohjaajat, oikeudet, velvollisuudet, sijoitusmuodot, yhteisöpalaveri, tiedonsaanti, nuorten suorat kehitysehdotukset

KUVIO 7. Nuorten ryhmähaastattelun pohjalta kootut sijoituksen alkuvaiheen toimintaan liittyvät asiat.

Nuorten ryhmähaastattelun aineistosta nousi esiin paljon sijoitukseen liittyviä asioita. Kaikki asiat eivät liittyneet vain alkuvaiheen toimintaan. Yllä olevassa kuvassa on eroteltu asiat, mitkä liittyvät alkuvaiheen toimintaan. Nuoret toivat selkeästi esiin tarpeen tietää omasta tilanteestaan, mikä näkyy listassa suurena tiedontarpeena sijoitukseen liittyvistä asioista sekä Konstan toimintaan liittyvistä asioista. Näitä asioita olivat sijoituksen syyt, sijoitusmuodot ja tutustumiskäynnit. Nuoret halusivat tietoa Konstaan liittyvistä asioista kuten toimintaan liittyvät säännöt, aikataulut, käytännöt ja arjen toiminta. Tämän lisäksi nuorilta tuli selkeästi esiin tarve pohtia ohjaajien toimintaa alkuvaiheessa. Nuoret kokivat ohjaajien asenteen ja tavan ottaa heidät vastaan tärkeänä asiana sijoituksen alkuvaiheessa.

Teemoittelun jälkeen aineistosta nousi kuusi teemaa. Seuraavassa kuviossa 8 esittelemme aineistosta esiinnousseet teemat.



KUVIO 8. Nuorten ryhmähaastattelun aineistosta esiinnousseet teemat.

Ensimmäinen aineistosta esiinnoussut teema oli sijoituksen alku. Ryhmähaastattelussa nousi esille, että nuorista vain kolmannes oli käynyt tutustumiskäynnillä Konstassa. Kolmannes nuorista ei tiennyt sijoituksen syitä etukäteen, vaan päättelivät ne lähinnä itse. Sijoituksen alussa nuoret olisivat toivoneet lisää tietoa arjen käytännöistä ja rutiineista.

Toinen aineistosta esiinnoussut teema oli nuoren osallisuus. Nuorista yli puolet eivät saaneet sääntöjä tai aikatauluja kirjallisina. Nämä tulisi nuorten mielestä saada automaattisesti nuoren tultua Konstaan. Nuoret kokivat, että ohjaajat eivät kertoneet heille riittävästi tietoa talon tavoista. Nuorten mukaan ohjaajat muistivat asioita eri tavalla ja kaikkia heille kerrottuja asioita ei pystynyt muistamaan. Nuoret toivat esille, että säännöt oppi kysymällä muilta nuorilta sekä rikkomalla niitä, jotta selvisi mitä saa tehdä ja mitä ei. Kaikki nuoret toivat esille, että säännöt, aikataulut, viikkorytmi ja arjen rutiinit tulisi saada kirjallisina, jotta nuori voi omassa rauhassa niitä katsoa ja tutustua paremmin.

Kolmas aineistosta esiinnoussut teema oli yhdenvertaisuus. Nuoret kokivat, että heitä ei ollut kohdeltu yhdenvertaisesti tulovaiheessa. Nuorilta nousi esiin kokemus eriarvoisuudesta, esimerkiksi asioista tiedottamisen

suhteen. Jokaisen nuoren omaohjaaja työskenteli eri tavalla ja nuorten oli vaikea tietää miten Konstassa toimitaan. Tämä johtui siitä, kun ohjaajilla oli erilaiset toimintatavat ja he muistivat asioita erilailla.

Neljäs aineistosta esiinnoussut teema oli yhteisö. Nuorilta nousi esille, että ujojen nuorten on vaikea saada tietoa muilta nuorilta ja päästä osaksi nuorten yhteisöä. Nuoret toivat esille, että ensimmäisinä päivinä aikuisen läsnäolo ja vierellä kulkeminen olisi tärkeää. Tämä edesauttaisi nuoren pääsemistä osaksi yhteisöä. Nuoret kokivat haasteelliseksi päästä yhteisön jäseneksi ja toivoivat ohjaajien apua yhteisöön pääsemiseksi.

Viides aineistosta esiinnoussut teema oli omaohjaajat. Nuorten mielestä kaikilla tulisi olla nimetyt omaohjaajat tiedossa, kun he saapuvat Konstaan. Nuorten toiveena on, että omaohjaaja olisi paikalla nuoren tullessa. Nuorten mielestä omaohjaajan olisi hyvä tutustua nuoreen paremmin, jotta nuori voisi muodostaa häneen luottamuksellisen suhteen. Luottamuksen avulla nuori uskaltaisi puhua hänelle vaikeistakin asioista. Nuoret toivat esille, että omaohjaajien olisi hyvä olla kumpaakin sukupuolta ja heillä tulisi olla riittävästi aikaa nuorelle, varsinkin sijoituksen alkuvaiheessa nuori tarvitsisi paljon aikaa ja tukea. Nuoret toivat esiin, että kaikki eivät pidä siitä, että omaohjaajat tyrkyttävät itseään nuoren seuraan. Ohjaajien tulisi antaa kokemus siitä, että ohjaaja on aina saatavilla, kun nuori sitä tarvitsee.

Kuudes aineistosta esiinnoussut teema oli laki. Kaikki nuoret toivat esiin, että heille ei ollut kerrottu lastensuojelulaista tai nuoren oikeuksista sijaishuollossa. Nuoret kokivat, että heidän olisi tärkeää tietää omista oikeuksistaan. Nuorten mielestä tärkeää oli saada mahdollisimman paljon tietoa sijoituksesta, sijoituksen kestosta, sijoituksen syistä ja siitä mitä sijoitus hänen kohdallaan tarkoittaa. Kehitysehdotuksena nuoret toivat esille, että so- luissa voisi olla tietoa laista ja oikeuksista.

7.2 Ohjaajien ryhmäkeskustelun tulokset

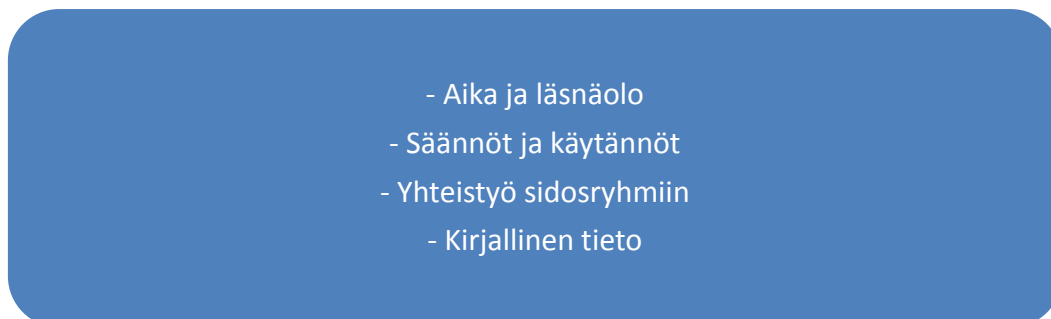
Seuraavassa kuviossa 9 esittelemme ohjaajien ryhmäkeskustelusta aluksi erottelemamme pelkistetyt ilmaukset, jotka liittyvät sijoituksen alkuvaiheen toimintaan.

Omaohjaajat, aika, kriisi, läsnäolo, inhimillisyys, säännöt (kirjallisina nuorille), tutustumiskäynti, tieto Konstasta, alkukartoitus, yhteisöpalaveri, kotikäynnit, käytännöt, tavoitteet, selkeys, perhe, yhteistyö, avoimuus, infotaulut, muistilista ohjaajille, tieto sijoituksesta

KUVIO 9. Nuorten sijoituksen alkuvaiheen toimintaan liittyvät pelkistetyt ilmaukset.

Ohjaajien ryhmäkeskustelussa nousi omaohjaajien merkitys sijoituksen alussa sekä ajan antaminen nuorelle ja hänen perheen mukaan ottaminen alkuvaiheen työskentelyyn. Ohjaajat kokevat, että vanhemmilla on paras tieto nuoresta. Ohjaajat toivat myös esiin inhimillisyyden nuorten kanssa työskentelyssä, koska sijoitus itsessään on kriisi nuorelle ja perheelle. Ryhmäkeskustelussa ohjaajat painottivat tutustumiskäynnin ja etukäteistiedon merkitystä nuoren sitouttamiseksi Konstan arkeen. Ohjaajat toivat esille sääntöjen ja käytäntöjen esiin tuomisen tärkeyden nuorelle heti sijoituksen alkuvaiheessa. Selkeinä kehitysehdotuksina nousivat infotaulut ja muistilista alkuvaiheessa hoidettavista asioista, minkä avulla työskentely olisi jokaisella nuorelle tasapuolista. Ryhmäkeskustelussa nousi esille avoimuuden merkitys yhteistyöhön nuoren ja perheen kanssa.

Teemoittelun jälkeen aineistosta nousi neljä teemaa. Seuraavassa kuviossa 10 esittelemme aineistosta esiinnousseet teemat.



KUVIO 10. Ohjaajien ryhmäkeskustelun aineistosta esiinnousseet yläteemat.

Ensimmäinen aineistosta esiinnoussut teema oli aika ja läsnäolo. Suurimassa osassa vastauksista korostui alkuvaiheessa nuorelle annetun ajan merkitys. Ohjaajat toivat esille sijoituksen olevan kriisi nuorelle, johon hän tarvitsee omaohjaajien tukea ja aikaa. Vastauksista nousi esille, että arat nuoret jäävät helposti yksin soluun alkuvaiheessa eivätkä saa riittävästi läsnäoloa ja aikaa ohjaajilta. Ohjaajien vastauksissa painotettiin, että omaohjaajan olisi hyvin tärkeää olla paikalla nuoren tullessa Konstaan. Vastauksista nousi esille, että omaohjaajalle tulee olla varattu aikaa vain uudelle nuorelle. Ohjaajat toivoivat nuorten Konstaan tuloa viikonlopuille, jolloin olisi vähemmän nuoria paikalla ja enemmän aikaa uudelle nuorelle. Ohjaajien vastauksissa nousi esille myös ajan löytäminen nuoren perheelle sekä kotikäynnille mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Toinen aineistosta esiinnoussut teema oli säännöt ja käytännöt. Ohjaajien vastauksissa korostui sääntöjen ja käytäntöjen läpikäymisen tärkeys. Tähän tulee kuitenkin varata riittävästi aikaa. Ohjaajat toivat esille, että kaikkien ohjaajien tulisi myös muistaa säännöt ja käytännöt samalla tavalla. Säännöt ja käytännöt tulisi olla vastausten mukaan kirjattuina selkeästi. Sääntöjä ja käytäntöjä toivottiin kirjallisina annettavaksi myös nuorille sekä

jaettavaksi soluihin ja yhteisiin tiloihin. Vastausten mukaan tulee kiinnittää huomiota, että säännöt ja käytännöt ovat päivitettyjä, eikä nuorelle anneta vanhentunutta tietoa.

Vastauksista nousi esille, että nuorille annettaisiin tietoa peruskäytännöistä, mutta ei kuitenkaan kaikkea kerralla. Sijoitus on kriisi nuorelle eikä hän kykene sisäistämään kaikkea informaatiota ensimmäisinä päivinä. Kirjallisina löytyvät säännöt ja käytännöt antaisivat nuorelle mahdollisuuden tutustua näihin itsenäisesti omassa rauhassa. Tärkeää on, että ohjaaja käy nuoren kanssa säännöt ja käytännöt läpi.

Kolmas ohjaajien aineistosta esiinnoussut teema oli yhteistyö sidosryhmiin. Sidosryhmillä tarkoitetaan nuoren perhettä, lähiverkostoa, sosiaalitoimea sekä terveydenhuoltoa. Vastauksissa ohjaajat toivat esille, että nuorella tulisi olla saatuna riittävästi tietoa sosiaalitoimesta koskien sijoitusta ja sen perusteita. Nuoren kotiin tehtävä kotikäynti olisi vastausten perusteella tärkeää saada toteutumaan mahdollisimman pian nuoren saapumisesta. Nuoren saapuessa Konstaan ohjaajien tulee mahdollisimman pian sopia aloituspalaveri nuoren asioissa. Palaverissa olisi tärkeää ohjaajien näkemyksen mukaan olla paikalla nuoren omaohjaaja. Vastauksissa tuotiin esille, että nuoren vanhemmille olisi hyvä soitella kuulumisia ja ottaa vanhemmat huomioon nuoren kasvatukseen liittyvissä asioissa.

Neljäs aineistosta esiinnoussut teema oli kirjallinen tieto. Tällä tarkoitamme, että tieto asioista tulee olla kirjallisessa muodossa kaikkien saatavilla samanlaisena. Ohjaajien vastauksissa tuli esille, että nuorilla tulisi olla saatavilla kirjallisena tietoa Konstasta, viikko-ohjelma, käytännöt ja säännöt. Nuoret ja ohjaajat voivat tarvittaessa tarkastaa asioiden paikkansa pitävyyden. Ohjaajilta tuli konkreettisia kehittämis ehdotuksia, joita olivat solukansiot ja ”checklist”, josta ohjaaja voisi tarkistaa kaikkien sovittujen asioiden hoitumisen.

7.3 Kodintiimin ryhmähaastattelun tulokset

Kodintiimin ryhmähaastattelusta nousi esille konkreettisia toiveita työmallin kehittämiseen. Näitä olivat nuoren perehdytyslista sekä opas uudelle nuorelle. Kodintiimin paikalla olleet jäsenet olivat yksimielisiä sijoituksen alkuvaiheen työmallin kehittämisestä. Kodintiimiltä nousi myös esille toive pyytää ohjaajilta lisäinformaatiota perehdytyslistan ja oppaan sisältöön. Kodintiimin ryhmähaastattelussa nousi esille toive, että kehitettävät tuotokset olisivat yksinkertaisia muokata ja tällä tavoin helppoja päivittää.

8 TYÖMALLIN KEHITTÄMINEN

8.1 Toimipisteiden kehittämispäivät

Molempien toimipisteiden syksyn kehittämispäivät olivat samana päivänä 9.-10.9.2015. Tästä syystä pääsimme itse osallistumaan vain oman toimipisteemme kehittämispäiville. Kehittämispäivien ohjelmasta kehittämiss-hankkeelle oli varattu puoli tuntia. Pyysimme ohjaajia vapaamuotoisesti kertomaan, mitä nuoren perehdytyslistasta tulisi löytyä. Asiat kirjasimme fläppitaululle, joka toimi samalla muistiona. Alkuun jouduimme herättelemään ohjaajissa keskustelua yleisesti alkuvaiheen toiminnasta. Tämän jälkeen annoimme omia esimerkkejä asioista, joita perehdytyslistassa voisi olla. Ohjaajat kertoivat tämän jälkeen omia ideoitaan ja toiveitaan, jotka olisi hyvä löytyä perehdytyslistasta. Aineistoa nuoren perehdytyslistan sisällöstä kertyi yksi fläppitaulullinen.

Toimimme samalla tavalla saadaksemme ohjaajilta näkemyksiä uuden nuoren oppaan sisällöstä. Avasimme ohjaajille oppaan tarkoitusta, joka on antaa uudelle nuorelle perustiedot Konstasta ja sijoituksesta. Ohjaajat toivat esille omia näkemyksiään oppaasta sekä sen sisällöstä. Nämä asiat kirjasimme fläppitaululle. Aineistoa oppaan sisällöstä kertyi yksi fläppitaulullinen.

Hollolan toimipisteen kasvatusvastaavan kanssa sovimme, että hän kerää ryhmätöinä ohjaajilta ideoita ja toiveita perehdytyslistan ja oppaan sisällöstä. Hollolan kehittämispäiviltä ei kuitenkaan noussut uusia ideoita oppaan ja perehdytyslistan kehittämiseen.

8.2 Perehdytyslistan kehittäminen

Aloitimme työmallin kehittämisen keräämällä aineistoista asiat, jotka tulee ottaa huomioon uuden nuoren tullessa Konstaan. Materiaalina tässä toimi kaikki kehittämishankkeen aikana keräämämme aineisto. Teimme näiden pohjalta perehdytyslistan. Lista sisältää kaikki sijoituksen alkuvaiheessa,

jolla tarkoitamme ensimmäisen kuukauden aikana hoidettavia ja muistettavia asioita. Perehdytyslistaan on tarkoitus ohjaajan nimikirjoituksella kuittata, kun kyseinen asia on hoidettu. Tällä voimme varmistaa, että kaikki asiat tulee hoidettua ja nuoret saavat tasapuolisen kohtelun ohjaajista riippumatta.

Perehdytyslista ja ”checklist” nimellä kulkenut tuotos päädyttiin nimeämään lopulliseen versioon nimellä ”Uuden nuoren hoidettavat asiat”. Teimme listan Konstan asiakirjamalliin, jotta se on yhdenmukainen muiden yrityksen asiakirjojen kanssa. Asiakirja on yrityksen sisäiseen käyttöön suunniteltu ja sen alkuun mainitaan asiakirjan päivittämisen kuuluvan kasvatusvastaavan toimenkuvaan tarvittaessa, mutta vähintään vuosittain.

Asiakirjan kansilehteen teimme ohjeistuksen, kuinka asiakirjaa käytetään. Ohjeistukseen laitoimme selkeän aikarajan, jonka aikana listatut asiat tulisi olla hoidettu. Ohjeistuksessa kerrotaan myös kuka vastaa asiakirjan käyttöönotosta ja missä asiakirja säilytetään sekä minne se arkistoidaan lopuksi. Asiakirjaan listatut asiat hoitanut/opastanut ohjaaja kuittaa päivämäärällä ja allekirjoituksella. Asiakirjan lopusta löytyy kohta nuoren allekirjoitukselle, jolla nuori kuittaa asiakirjan asiat opastetuiksi ja läpikäydyiksi. Tässä vaiheessa nuorella on mahdollisuus vielä palata ja tarkentaa asioita, jos ne ovat jääneet epäselviksi.

Uuden nuoren hoidettavat asiat- asiakirja annettiin molempiin toimipisteisiin koekäyttöön lokakuussa 2015. Asiakirjaa koekäytettiin muutamilla nuorilla loka-marraskuussa. Koekäytön jälkeen pyysimme toimipisteiden ohjaajilta henkilökuntapalavereissa kirjallisesti kehitysideoita uuden nuoren hoidettavat asiat- asiakirjaan. Saimme vielä asiakirjaan uusia lisättäviä kohtia, joita olivat ajan antaminen nuorelle useampana päivänä eikä kertaluontoisesti. Lisäsimme tarkennusta myös Nappula-profiiliin luomiseen, johon sisältyy nuoren ydintietolomakkeen tulostaminen nuorten yhteystiedot kansioon. Lisäksi lisäsimme tarkennuksen lääkehoitolomakkeen tekemiseen, johon sisältyy myös lääkehoitolomakkeen tulostaminen lääkehoitokansioon. Teimme koekäytön palautteen perusteella myös muutoksia sanamuotoihin ja tarkennuksia, siitä mitä jo kirjoitetut asiat tarkoittivat.

Ohjaajilta saadun palautteen mukaisen muokkauksen jälkeen lähetimme uuden nuoren hoidettavat asiat- asiakirjan kodintiimille läpikäytäväksi ja hyväksyttäväksi. Kodintiimiltä saimme joulukuussa 2015 palautetta asiakirjasta. Kodintiimi toi esiin onko kaikki listassa olevat asiat nuoren kanssa hoidettavia sekä he kiinnittivät huomiota kohtaan ajan antaminen nuorelle ja ihmettelivät miksi se on useampaan kertaan kirjattuna. Kodintiimi toivoi listaan lisättävän kohdat verkostokartan tekeminen sekä tarvittaessa nuoren kanssa tehtäviksi oppimiskyvyn kartoitus, mielialakartoitus sekä kiireellisen sijoituksen arviointilomake.

Edellä mainittujen kehittämisehdotusten perusteella loimme lopullisen asiakirjan. Tämä sisältää 27 kohtaa, jotka jaoimme kolmeen eri kategoriaan. Näitä ovat nuoren kanssa hoidettavat asiat, ohjaajien hoitamat asiat sekä tarvittaessa hoidettavat asiat. Tällä tavoin asiakirja on selkeämpi ja lopulta on helpompi kerrata nuoren kanssa läpikäytyt asiat. Tällöin nuori kuittaa kaikki asiat läpikäydyiksi ja opastetuiksi.

Kodintiimin palautteen perusteella päädyimme säilyttämään lopullisessa versiossa ajan antaminen nuorelle kohdan useampaan kertaan. Perustelimme tämän sillä, että kaikissa kehittämishankkeen vaiheissa nousi esille tarve antaa aikaa nuorella sijoituksen alkuvaiheessa. Tällä ei kuitenkaan tarkoiteta erillisen työntekijän palkkaamista, vaan vuoron sisällä nimetty ohjaaja antaa aikaa nuorelle. Ohjaaja käy samalla uuden nuoren hoidettavat asiat- asiakirjan kohtia läpi sekä keskittyy olemaan läsnä nuorelle ja tukee häntä asettumaan sijoituspaikkaansa. Mikäli mahdollista niin nuoren omaohjaaja on tämä nimetty henkilö.

Uuden nuoren hoidettavat asiat- asiakirjaa ei julkaista osana tätä opinnäytetyötä. Asiakirja jätetään julkaisematta yrityksen toiveesta ja se jää vain yrityksen sisäiseen käyttöön osana yrityssalaisuutta.

8.3 Uuden nuoren oppaan kehittäminen

Uuden nuoren oppaan kehittämisen aloitimme keräämällä aineistosta asiat, jotka olivat jääneet nuorille epäselviksi ja mistä nuoret halusivat lisää

tietoa sijoituksen alkuvaiheessa. Näitä asioita olivat omaohjaajat, säännöt, aikataulut, sijoitusmuodot, koulu, tukitoimet sekä työmenetelmät. Uuden nuoren opasta kehitettäessä otimme huomioon myös kehittämisspäiviltä tulleet ohjaajien kehittämis ehdotukset. Näitä ohjaajilta tulleita ehdotuksia olivat toimipisteen puhelinnumeroiden löytyminen oppaasta, tieto omasta terveydenhoitajasta sekä tilaa nuoren omille muistiinpanoille.

Oppaan sisällön hahmottumisen jälkeen aloimme pohtia oppaan ulkoasua sekä muotoa. Opasta kehitettäessä otimme huomioon kodintiimiltä tulleen toiveen, jonka mukaan oppaan tulisi olla helposti muokattavissa ja edullinen toteuttaa. Päädyimme tekemään oppaasta A5-kokoisen vihkon. Tämän toteutimme luomalla word-tiedoston, jonka päivittäminen ja tulostaminen ovat helppoja toteuttaa toimipisteissä. Lopullisen oppaan nimeksi tuli ”Opas uudelle nuorelle”. Opasta ei ehditty koekäyttämään, mutta annoimme oppaan molempien toimipisteiden ohjaajille tutustuttavaksi. Ohjaajilta pyysimme kommentteja oppaan sisällöstä ja ulkoasusta. Saimme palautetta oppaan sisällöstä ja sanamuodoista. Teimme palautteen perusteella muutokset oppaan kieliasuun. Muutokset koskivat oppaan sanamuotoja, joita tarkennettiin.

Oppaan sisällön luomisen jälkeen lähetimme oppaan kodintiimille hyväksyttäväksi. Kodintiimiltä saimme palautetta joulukuussa 2015. He halusivat muuttaa asioiden järjestystä oppaassa sekä kieliasua ”nuoreksi”. Tällä tarkoitetaan yrityksen internetsivuilta löytyvän nuorille suunnatun materiaalin mukaista kieliasua. Näiden asioiden lisäksi kodintiimi halusi poistaa oppaasta sijoitusmuotoja käsittelevän kohdan. Kodintiimin mukaan tämä kuuluu sosiaalitoimelle, josta Konsta on saanut palautetta hoidettuaan sosiaalitoimelle kuuluvia asioita.

Kerroimme kodintiimille kehittämishankkeen aikana nuorilta nousseen esille, että he kaipaavat lisää tietoa heitä koskettavista sijoitusmuodoista ja tämän takia halusimme sijoitusmuodoista kohdan oppaaseen. Päädyimme kodintiimin kanssa käydyn keskustelun perusteella poistamaan sijoitus-

muotoja käsittelevät kohdat. Lisäsimme tämän tilalle kohdan, jossa mainitaan nuorella olevan oikeus olla yhteydessä sosiaalityöntekijäänsä sijoitusta koskevissa asioissa.

Syksyllä 2015 keskustelimme markkinointi- ja viestintävastaavan kanssa oppaan ulkoasusta ja päädyimme tekemään oppaasta yhtenäisen yrityksen muiden esitteiden kanssa. Opas säilyy A5-kokoisena vihkona, joka tuostetaan värilliselle paperille toimipisteissä, kun uusi nuori saapuu Koonaan. Oma osuutemme oppaan kehittämisessä ja toteuttamisessa päättyy materiaalin luomiseen ja toimittamiseen markkinointi- ja viestintävastavalle, joka toteuttaa oppaan taittamisen lopulliseen muotoonsa.

”Opas uudelle nuorelle” jätetään julkaisematta osana tätä opinnäytetyötä. Asiakirja jätetään julkaisematta yrityksen toiveesta ja se jää vain yrityksen sisäiseen käyttöön osana yrityssalaisuutta.

8.4 Kehittämishankkeen implementointi

Armstrongin (2011, 126) mukaan implementointi on lyhyesti sanottuna ”Tee niin kuin olet suunnitellut”. Suomennettuna implementointi on jalkauttamista käytäntöön. Kehittämishankkeemme jalkauttamisen käytäntöön päädyimme toteuttamaan käymällä molempien toimipisteiden henkilökuntapalavereissa kertomassa kehittämishankkeen tuotoksista. Esittelimme työntekijöille kehittämishankkeen aikana syntyneet uuden nuoren oppaan sekä uuden nuoren kanssa hoidettavat asiat- asiakirjan. Kerroimme mitä näiden käyttäminen tarkoittaa arjessa sekä mitä näillä uusilla työmalleilla tavoitellaan. Työntekijät saivat esittää kysymyksiä, joihin vastasimme. Avasimme ohjaajille asiakirjoista löytyvät kohdat ja perustelimme miksi juuri kyseiset asiat löytyvät asiakirjoista.

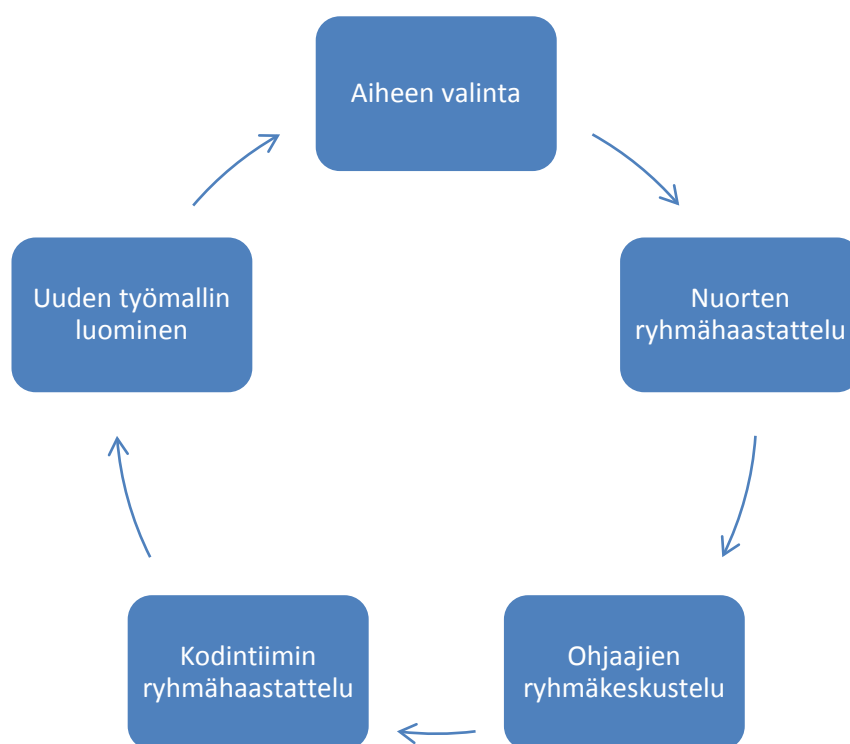
Tällä tavalla kaikille työmallia toteuttaville työntekijöille muodostui yhtäläinen käsitys siitä, mitä uusi työmalli pitää sisällään, jotta kaikki voivat sitoutua sen toteuttamiseen yhdenmukaisella tavalla. Toiminnan jalkauttamisen

kannalta on tärkeää, että kaikilla ohjaajilla on riittävästi tietoa työmallin sisällöstä, tavoitteista sekä tavasta toteuttaa työmallia käytännössä.

Työmallin jalkauttamisen jälkeen luovutimme kaiken materiaalin kasvatusvastaaville. Työmallin jatkon toteutuminen ja ylläpito jää kasvatusvastaavien työksi. Kasvatusvastaavilla on käytössään kehittämishankkeen kirjallinen materiaali sekä syntyneet asiakirjat.

8.5 Kehittämishankkeen koonti

Kuviossa 11 esittelemme alustavan kehittämishankkeen toteutuksen suunnitelman.



KUVIO 11. Alustava kehittämishankkeen toteutuksen suunnitelma.

Tarkoituksena oli luoda Bikva-mallin mukaisesti uusi työmalli lastensuojelusijoituksen alkuvaiheen työskentelyyn. Asiakkailta eli nuorilta kerätyn

materiaalin veimme ohjaajille ryhmäkeskusteluun, jonka jälkeen aiempien tasojen materiaali vietiin kodintiimin eli Konstan ylimmälle kasvatuksesta vastaavalle tiimille ryhmähaastatteluun. Alustavan suunnitelman mukaisesti tämän vaiheen jälkeen oli kaikkien kerättyjen materiaalien pohjalta tarkoitus luoda uusi työmalli alkuvaiheeseen.

Seuraavassa kuviossa 12 esittelemme kodintiimin ryhmähaastattelussa esiin nousseen jatkokehityssuunnitelman.



KUVIO 12. Kehittämishankkeen eteneminen kodintiimin ryhmähaastattelun jälkeen.

Toteutimme kehittämishankkeen loppuun seuraavalla tavalla. Kodintiimin ryhmähaastattelun jälkeen lähdimme keräämään lisämateriaalia toimipisteiden kehittämispäiviltä, jonka materiaalin pohjalta kehitimme alustavan työmallin ja oppaan. Tämän jälkeen työmallin ja oppaan kehittäminen lopulliseen muotoonsa sisälsi useita eri työvaiheita, joissa opasta ja työmallia lisäkehitettiin vastaamaan paremmin organisaation tarpeita.

9 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Opiskelupaikan varmistuttua kesällä 2014 aloimme jo pohtia tulevaa kehittämishanketta, jonka halusimme toteuttaa työpaikallamme. Alusta asti meille oli selvää, että haluamme asiakkaat eli tässä tapauksessa nuoret mukaan kehittämistyöhön. Koimme tärkeäksi saada kuulla ja osallistaa nuoria ottaen heidän kokemuksensa ja ajatuksensa huomioon kehitettäessä heitä koskevia palveluita.

Kehittämishankkeemme alkoi varsinaisesti syksyllä 2014 keskustelemalla työkavereiden kanssa siitä, mitä työpaikallamme tulisi kehittää heidän mielestään. Kerroimme työpaikalla meidän tarpeesta löytää aihe kehittämishankkeelle. Konstassa oli samaan aikaan menossa kehittämistyö itsenäistyvän nuoren jälkihuoltoon siirtymisestä. Keskusteluissa nousi esille tarve kehittää myös sijoituksen alkuvaiheen työskentelyä. Lastensuojelussa olimme huomanneet sijoitusten kestojen lyhentyneen merkittävästi ja tämä ajatus osaltaan tuki tarvetta kehittää alkuvaiheen työskentelyä selkeämmäksi ja nopeuttaa nuoren sopeutumista sijoituspaikkaansa. Innostuimme aiheesta, joka nousi työelämän tarpeista, ja päätimme aloittaa kehittämishankkeen suunnittelun näiden toiveiden pohjalta. Edelleen meillä oli vahvasti mukana näkemys asiakkaiden osallistamisesta kehittämistyöhön.

Aloitimme kehittämishankesuunnitelman työstämisen loppuvuodesta 2014, jolloin olimme jo saaneet yrityksen johdolta luvan toteuttaa kehittämishanke Konstalle. Kehittämishankesuunnitelmaa tehdessä oli tarkoitus kerätä tietoa alkuvaiheen työskentelystä vanhemmilta sekä nuorilta. Esittellessämme kehittämishankkeen suunnitelmaa Hollolan toimipisteessä, siellä nousi esille, että heidän toimipisteen työntekijä kerää tietoa vanhemmilta ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyötään varten. Tässä vaiheessa päädyimme jättämään omasta kehittämishanketyöstämme pois vanhempien kuulemiseen. Tähän oli syynä se, että emme halunneet ”rasittaa” vanhempia useammalla kyselyllä. Toisekseen Konsta saa riittävästi tietoa vanhempien kanssa tehtävästä yhteistyöstä ja sen kehittämisestä yhdellä kyselyllä. Näistä syistä johtuen kehittämishankkeemme tarkentui

koskemaan vain nuorten kanssa tehtävää alkuvaiheen työskentelyä ja tiedonkeruu toteutui kehittämishankesuunnitelmasta poiketen vain nuorilta ja henkilökunnalta. Vanhempien kanssa tehtävän työn toimintamalli valmistuu yrityksessä toisen opinnäytetyön valmistuessa ja on yhdistettäessä meidän toimintamalliin.

Kehittämishankkeen tarkoituksiksi määrittyi lastensuojelunuoren sijoituksen alkuvaiheen työtavan kehittäminen. Yhdenmukaistamalla toimintaa ja sitä kehittämällä oli tarkoitus myös saada nuoret sopeutumaan Konstaan paremmin ja nopeammin. Lisäksi kehittämishankkeen tarkoituksena oli vahvistaa yhteisökasvatuksellista ajattelua ja toimintatapaa kohdeorganisaatiossa. Mielestämme kehittämishankkeen tarkoitus toteutui ja saimme laadittua yhdenmukaisen työmallin alkuvaiheen työskentelyyn. Työmallin koekäytön perusteella uskomme vahvasti työmallin edesauttavan nuorten sopeutumista sijaishuoltopaikkaansa yhä paremmin ja nopeammin. Yhteisökasvatuksellisen ajattelun mukaisesti kaikilla yhteisöön kuuluvilla tulee olla käytössään sama tieto asioista. Yhdenmukainen työmalli tukee tätä ajattelua, eikä tulevaisuudessa törmätä ongelmiin, jotka johtuisivat tietämättömyydestä yhteisön toimintatavoista.

Kehittämishankkeen tavoitteena oli luoda yhteisökasvatuksen näkökulmasta työmalli lastensuojelunuoren sijoituksen alkuvaiheen työskentelyyn. Tässä tavoitteessa onnistuimme ja saimme luotua työmallin sekä oppaan uusille nuorille. Yhteisökasvatuksellista näkökulmaa tukee kehittämishankkeen Bikva-mallin mukainen alhaalta ylöspäin etenevä kehittäminen, jossa nähdään nuorten mielipiteet tärkeimpinä kehittämistä ohjaavina asioina. Tämän lisäksi oppaan kirjoittaminen ”nuoreksi” tukee nuoren huomioimista.

Opas tukee alkuvaiheen työskentelyä antamalla nuorelle lisäinformaatiota sijoituspaikasta ja mahdollisesti mieltä askarruttavista kysymyksistä. Oppaasta oli alun perin tarkoitus tehdä ulkonäöltään sellainen, että nuoret kiinnostuisivat lukemaan opasta ulkonäön perusteella. Kehittämishankkeen aikana oppaan kieliasu muuttui ”nuoren kieliseksi”, jotta nuorten olisi

helpompi samaistua ja ymmärtää lukemaansa. Konstalla on ollut jo aiemmin käytössään nuorille suunnattua materiaalia ”nuoren kielellä” tehtynä. Tästä yritys on saanut paljon hyvää palautetta ja päätimme jatkaa samaa ideaa oppaassamme. Oppaan taittaminen ja ulkonäön suunnittelu siirtyi kehittämishankkeen aikana markkinointi- ja viestintävastaavan hoidettavaksi. Meillä ei ollut tietoa eikä taitoa tehdä taittoa itse, mutta kerroimme näkemyksemme oppaan ulkoasusta markkinointi- ja viestintävastaavalle.

Onnistuimme kehittämishankkeessa osallistamaan nuoria ja tieto alkuvaiheen toiminnan kehittämiskohdista nousikin pääasiassa heiltä. Nuoret olivat innoissaan mukana kehittämässä toimintaa ja saivat arvokkaan kokemuksen kuulluksi tulemisesta. Uskomme nuorilta saadun tiedon olleen sellaista, mitä työntekijät eivät olisi tulleet ajatelleeksi.

Kehittämishankesuunnitelmassa esittelemämme aikataulu ei pitänyt suunnitelmien mukaan. Ensimmäinen haaste oli saada sosiaalityöntekijöiltä ja nuorten huoltajilta luvat nuoren kehittämishankkeeseen osallistumiseksi. Emme olleet varautuneet tämän vaiheen kestävän kahta kuukautta, jonka vuoksi jäimme jälkeen aikataulustamme. Tämän vaiheen venyminen taas aiheutti sen, että nuorten ryhmähaastattelu toteutui vasta toukokuussa 2015. Nuorilta ja ohjaajilta kerättyä aineistoa emme ehtineet viemään kodintiimin käsiteltäväksi ennen kesää. Kodintiimi kokoontui seuraavan kerran vasta syksyllä 2015, jolloin kehittämishanke pääsi etenemään kesän hiljaiselon jälkeen. Kehittämishankkeen pitkäksi venyneen aikataulun vuoksi ryhmähaastattelussa olleista nuorista suurin osa oli ehtinyt jo kotiutua eivätkä he päässeet näkemään lopullista tuotosta, johon he olivat päässeet vahvasti vaikuttamaan.

Näkemyksemme mukaan kehittämishankkeen lopullinen tuotos toimii hyvänä markkinointivalttina yritykselle. Työmallia esittelemällä on helppo todentaa konkreettisesti mitä sijoituksen alkuvaiheessa nuoren kanssa tehdään. Työmalli toimii myös alkuvaiheen työskentelyn palvelunkuvauksena, josta selviää kaikki kuukauden sisällä vähintään hoidettavat asiat.

10 KEHITTÄMISHANKKEEN ARVIOINTIA

10.1 Kehittämishankkeen vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat

Loimme kehittämishankesuunnitelmaa tehdessämme riskianalyysin kehittämishankkeeseemme. Riskianalyysissä pohdimme meidän kehittämishankkeeseen liittyviä riskejä sekä mahdollisuuksia. Toteutimme kehittämishankkeen riskianalyysin SWOT-analyysin muodossa. Lyhenne SWOT tulee englanninkielen sanoista Strengths (vahvuudet), Weaknesses (heikkoudet), Opportunities (mahdollisuudet) ja Threats (uhat). SWOT-analyysi on tärkeä apuväline tehtäessä työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja kehittämistä. SWOT-analyysi on suositeltavaa toteuttaa ennen työpaikalla tapahtuvan oppimisen suunnitteluvaihetta ja sen tulosten avulla voidaan ohjata prosessia ja tunnistaa prosessin kriittiset kohdat. Vahvuudet ja heikkoudet ovat kehittämishankkeen sisäisiä tekijöitä. Mahdollisuudet ja uhat taas kuvaavat ulkoisia tekijöitä. (Opetushallitus 2016.) Seuraavaksi esitämme kehittämishankkeelle luodun SWOT-analyysin kuvattuna (KUVIO 13).



KUVIO 13. Kehittämishankkeen SWOT-analyysi.

Kehittämishankkeen vahvuuksia olivat työyhteisön ja esimiehen tuki. Työyhteisö on tottunut siihen, että Konstassa on meneillään aina joku kehittämishanke tai työ. Viimeisien vuosien aikana on Konstassa kehitetty toimintaa yhä enemmän ja tähän on osallistettu työyhteisöä. Työyhteisö oli kehittämishankkeessa tarvittaessa aktiivisesti mukana. Esimieheltä saimme tarvittaessa riittävästi tukea kehittämishankkeen eteenpäin viemiseksi.

Työmme vahvuuksia oli sen konkreettinen selkeästi rajattu työelämälähtöisyys, minkä jokainen työntekijä ja asiakas kykenevät näkemään ja kokemaan tulevaisuuden toiminnassa. Kehittämishankkeelle oli aito tarve Konstassa, koska nuoren tulovaihetta haluttiin tehostaa ja saada toiminta näkyvämmäksi. Työmme vahvuudeksi koimme sen toteuttamisen omalle työpaikalle. Organisaatio ja työyhteisö olivat tuttuja ja tästä syystä oli helppoa ja luontevaa viedä kehittämishanketta eteenpäin eri organisaatioilla. Hankaluudeksi osoittautui kehittämishankkeen tekijöiden samassa työpaikassa toimiminen, koska yhteisen vapaa-ajan löytäminen oli hankalaa. Koko kehittämishankkeen aikana sen vahvuutena toimi kiinnostus oman työn kehittämisestä.

Kehittämishanketta suunniteltaessa sen heikkoudeksi ajateltiin tulosten vaikeaa mitattavuutta. Yhtenä heikkoutena näimme myös vaikutusten näkymisen vasta pidemmällä aikavälillä. Kehittämishankkeen tulokset eivät kuitenkaan osoittautuneet vaikeiksi mitata. Tämä johtui siitä, että nuorilta, ohjaajilta ja kodintiimiltä löytyi samoja yhteneviä vastauksia, jotka tukivat toisiaan. Vaikuttavuutta ei kehittämishankkeen aikana pystytty arvioimaan, koska työmalli otettiin käyttöön vasta kehittämishankkeen loppuvaiheessa. Kehittämishankkeen heikkoudeksi arvioimme organisaation halua muuttaa toimintatapoja, koska yritys on kasvanut niin suureksi, että toiminnan muutosten tekeminen vaatii koko organisaation hyväksynnän. Tämä asia ei kuitenkaan osoittautunut ongelmaksi kehittämishankkeen aikana.

Kehittämishankkeen mahdollisuudeksi olimme ajatelleet nuorten syrjäytymisen ja kiusaamisen ehkäisyn. Nuorten ryhmähaastattelusta nousi paljon ajatuksia miten Konstassa voitaisiin puuttua nuorten syrjäytymiseen sekä kiusaamiseen heti alkuvaiheessa. Näitä nuorilta nousseita ajatuksia ja kehittämisehdotuksia otimme osaksi työmallia. Kehittämishankkeen aikana

työmallin vaikutuksia edellä esitettyihin asioihin ei kuitenkaan voitu arvioida. Yhdeksi mahdollisuudeksi kirjassimme toimivan ja käyttökelpoisen työmallin kehittämisen. Mielestämme tämä mahdollisuus toteutui ja loimme toimivan ja käyttökelpoisen työmallin alkuvaiheen työskentelyyn. Tätä ajatusta tukee se, että koekäytimme työmallia ja saadun palautteen perusteella työmalli koettiin hyödylliseksi ja käyttökelpoiseksi. Yhteisöllisyyden kasvaminen oli hankkeessamme yksi mahdollisuus. Mielestämme yhteisöllisyys lisääntyi jo kehittämishankkeen alkuvaiheessa, kun toteutimme nuorten ryhmähaastattelun. Haastattelussa molempien toimipisteiden nuoret kokivat päässeensä vaikuttamaan yhteisön asioihin. Työmalli mahdollistaa myös nuoren yhteisöön osalliseksi pääsemisen nopeammin ja turvatummin. Työmallin avulla pystymme varmistamaan jokaisen nuoren saavan samat tiedot ja taidot yhteisössä toimimiseksi.

Nuorten ollessa kyseessä, on hankala ennustaa heidän halukkuuttaan osallistua kehittämistyöhön. Yhdeksi kehittämishankkeen uhaksi olimme arvioineet nuorten haluttomuuden lähteä mukaan ja osaksi kehittämishanketta. Tällä ajattelimme myös heidän sitoutumistaan ryhmähaastatteluun. Kyseinen uhka ei toteutunut vaan saimme suunnitellun määrän nuoria osallistumaan kehittämistyöhön vapaaehtoisesti. Nuoret myös sitoutuivat sovitusti osallistumaan ryhmähaastatteluun ja toivat hyvin omia ajatuksiaan esille. Uhkana pidimme aikataulun pitämistä sekä tutkimuslupien saamista. Aikataulu ei pitänyt juuri siitä syystä, että tutkimuslupien saaminen viivästyi alkuperäisestä aikataulusta yli kuukauden. Kaikki tutkimusluvat kuitenkin saimme kirjallisesti ja tämän jälkeen myös loppupään aikataulu venyi. SWOT-analyysiä luodessamme näimme yhtenä uhkana työpaikan vaihtumisen, mikä olisi ollut mahdollista ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittamisen aikana. Tämä uhka ei toteutunut, vaan kumpikin pysyi samassa työpaikassa kehittämishankkeen loppuun asti.

10.2 Kehittämishankkeen eettisyys

Mäkisen (2006, 18, 24) mukaan tutkimusetiikka on lähtöisin lääketieteen piiristä, koska lääketieteessä koehenkilöt ovat usein tutkimuksen loppuvaiheessa ihmisiä. Sama asia pätee myös kasvatustieteissä. Nykyään tutkimuksen eettisillä säännöillä pyritään ohjeistamaan ammattilaisia. Suomessa toimii opetusministeriön vuonna 1991 perustama Tutkimuseettinen neuvottelukunta, joka on alan ylin asiantuntijaelin. Neuvottelukunnan tehtävänä on antaa ohjeita ja lausuntoja tutkimuseettisiin kysymyksiin. Tutkimuseettinen neuvottelukunta on julkaissut Hyvä tieteellinen käytäntö-ohjeistuksen, jonka ajatuksena on se, että eettisesti hyvä tutkimus ja laatu kulkevat käsikkäin.

Neuvottelukunnan mukaan tutkijoiden ja kehittäjien tulee noudattaa tiedeyhteisön toimintatapoja, joita ovat rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. Lisäksi tulee soveltaa tieteellisen tutkimuksen eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä sekä toteuttaa avoimuutta tutkimuksen tuloksia julkaistaessa. Tutkijoiden tulee ottaa huomioon muiden tutkijoiden työ ja saavutukset antamalla niille kuuluva arvo ja merkitys omassa tutkimuksessa. Tutkimus tulee olla suunniteltu, toteutettu ja raportoitu tarkasti. Erityisen tärkeää on, että tutkijoiden asema, oikeudet, osuus työn tekemisestä, vastuut ja velvollisuudet on kirjattu jokaisen hyväksymällä tavalla. Lisäksi tutkimustulosten omistajuus ja aineistojen säilyttäminen on kirjattu selkeästi ylös. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2002, 3.)

Noudatimme kehittämishankkeen jokaisessa vaiheessa rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta. Kirjasimme haastattelujen tulokset pöytäkirjaan haastattelun aikana ja jokaisella osallistujalla oli mahdollisuus haastattelun jälkeen lukea pöytäkirja läpi varmistuakseen, että asiat oli kirjattu oikein. Noudatimme erityistä huolellisuutta kerätyn aineiston ja lupalomakkeiden säilyttämisessä, kunnes hävitimme ne Konstan tietoturvakäytännön mukaisesti. Otimme kehittämishankkeen jokaisessa vaiheessa huomioon haastateltavien nuorten sekä työyhteisön jäsenten anonymin säilymisen.

Julkaisimme tutkimuksen tulokset mahdollisimman avoimesti Konstan linjan mukaisesti. Kirjallista työtä tehdessämme olimme lähdekriittisiä ja merkitsimme lähdeviittaukset Lahden ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyön yleisen ohjeistuksen mukaisella tavalla. Toimme esiin selkeästi kuka tiedon on julkaissut. Aloitimme kehittämishankkeen suunnittelun tekemällä mahdollisimman tarkan ja konkreettisen kehittämishankesuunnitelman, jota olisi mahdollisuus noudattaa. Kehittämishankkeen kirjallinen työ toteutettiin niin, että kaikkien olisi mahdollista ymmärtää mistä kehittämishankkeessa on kysymys.

Ennen kehittämishankkeen aloittamista sovimme kirjallisesti Konstan kanssa työn omistajuudesta ja oikeuksista työn tuloksiin. Lisäksi sovimme työn ja kustannusten jaosta. Nuorille ja työyhteisölle toimme esiin heidän aseman kehittämishankkeessa. Pyysimme nuorten huoltajilta ja sosiaalityöntekijöiltä lupaa kirjallisesti nuoren osallistumisesta kehittämishankkeeseen (LIITE 1), vaikka osa nuorten sosiaalityöntekijöistä ei pitänyt tätä asiaa tarpeellisenä. Halusimme oman oikeusturvamme takia kerätä kirjalliset suostumukset kehittämishankkeeseen osallistumisesta. Mainitsimme kirjallisissa lupalomakkeissa aineistojen säilyttämisestä ja hävittämisestä.

Tieteen tekemisen eettiset säännöt korostuvat työelämälähtöisessä kehittämistyössä. Kehittämistyön tavoitteiden asettamisessa tulee noudattaa korkeaa moraalia. Työ tulee tehdä rehellisesti, huolellisesti ja tarkasti. Kysymys on samoista eettisistä säännöistä kun ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa ja yhteiskunnassa yleensäkin. Kyseessä on aina inhimillinen toiminta, jolloin toimijoiden vajavaisuudet ja rajoitukset ovat myös hankkeen rajoituksia ja vajavaisuuksia. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 48.) Juhani Pietarisen ja Veikko Launiksen mukaan ammattieettinen säännöstä voidaan jakaa kolmelle tasolle. Säännöstön ylätasolla käsitellään eettisiä arvoja, oikeudenmukaisuutta ja rehellisyyttä. Nämä arvot ovat kaikille ihmisille yhteisiä riippumatta missä ammatissa ihmiset toimivat. Toisella tasolla velvoitteet tulevat konkreettisemmiksi. Tällä tasolla määritellään esimerkiksi ammatillinen vastuu eri osapuolia kohtaan. Kolmannella tasolla käsitellään jokaisen ammatin spesifejä ongelmatilanteita. (Mäkinen 2006, 167–168.)

Pyrimme omassa kehittämishankkeessa noudattamaan näitä edellä mainittuja eettisiä sääntöjä. Pyrimme tekemään työmme mahdollisimman rehellisesti, huolellisesti ja tarkasti. Tätä edesauttoi se, että teimme kehittämishankkeen omalle työpaikallamme. Halusimme aidosti saada kehitettyä toimivan työmallin, jota tulevaisuudessa tulemme myös itse käyttämään työssämme. Kehittämishanketta tehdessämme otimme huomioon myös kohdeorganisaation yhdessä laaditut arvot. Pyrimme kehittämishanketta tehdessä toimimaan oikeudenmukaisesti kaikkia osapuolia kohtaan sekä noudattamaan rehellisyyttä kaikessa toiminnassamme. Ammatillisesti koimme olevamme vastuussa työyhteisöille, asiakkaille sekä yhteistyötohoille.

Kehittämistyön tekijän tulee olla aidosti kiinnostunut uuden tiedon hankkimisesta sekä paneutua tunnollisesti omaan asiaansa, jotta se olisi mahdollisimman luotettavaa. Tekijän tulee olla motivoitunut kehittämistyöhönsä sekä hänen tulee seurata omalla alalla tapahtuvaa kehitystyötä. Tyytyminen jo olemassa olevaan tietoon ei riitä, vaan tulee pyrkiä parantamaan ja kehittämään sen perusteella täsmällisempää tietoa. Kehittämistyön tekeminen on vaikeaa, mikäli työyhteisön henki ei edistä uutta ja innovatiivista toimintaa. (Mäkinen 2005, 188.)

Kehittämishanke alkoi tekijöiden omasta aidosta kiinnostuksesta kehittää omaa työtään sekä ottaa tähän kehittämistyöhön mukaan asiakkaat. Olimme aidosti kiinnostuneita kehittämään jo olemassa olevaa toimintaa sekä hankkimaan uutta tietoa toiminnan kehittämiseksi. Paneuduimme tunnollisesti kehittämishankkeen aiheeseen keräämällä tietoa asiakkailta ja työyhteisöltä. Perehdyimme lisäksi aiheesta julkaistuihin tieteellisiin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen. Pyrimme kehittämistyöllä luomaan uuden ja paremman työmallin. Koimme saavamme työyhteisöltä tukea kehittämishankkeen toteuttamiseen. Työyhteisön henki edisti kehittämistyötä ja osaltaan motivoi tekijöitä kehittämään työmallia.

Tutkimuseettisistä näkökulmista käsin korostuu tutkimuksen huolellinen suunnittelu. Vilkan (2006, 60) mukaan arkaluontoiseksi luokitellaan henki-

lön saamat sosiaalihuollon palvelut sekä henkilöön kohdistuvat hoitotoimenpiteet. Näin ollen kehittämishankkeessamme ei esitellä asiakkaiden taustoja tai henkilötietoja missään muodossa. Vilkka (2006, 63) toteaa, että tutkimusetiikkaan tulee kiinnittää erityistä huomiota, kun kohteena ovat turvattomat ryhmät, kuten suljetuissa laitoksissa asuvat henkilöt tai lapset. Jos lapset ja heidän huoltajansa itse suostuvat tutkimukseen, on mahdollista ja hyödyllistä antaa heidän mielipiteidensä tulla esille ja kuuluksi. (Vilkka 2006, 64.)

10.3 Kehittämishankkeen luotettavuus

Tulosten luotettavuus on yksi tutkimuksen tärkeimmistä periaatteista. Tutkijan pitäisi viimeiseen asti kyseenalaistaa tulosten luotettavuutta, toisin sanoen yrittää todistaa niiden virheellisyyttä. Mahdollisia virheitä ja niiden vaikutuksia tuloksiin ei kuitenkaan pidä pelätä eikä peitellä. Tutkimuksen tulokset tulisi altistaa tarkasteltavaksi, jolloin mahdolliset virheet tulisivat nopeammin esille. Tutkijan tulee julkistaa tutkimuksen tulokset niin, että muutkin pääsevät arvioimaan ja hyödyntämään tutkimustuloksia. Tutkijan on tärkeää muistaa julkaista tutkimus kaikkien ymmärtämällä kielellä. (Mäkinen 2006, 102.)

Kehittämishankkeen aikana pyrimme kyseenalaistamaan tulosten luotettavuutta esimerkiksi antamalla haastateltavien lukea haastattelujen pöytäkirjat. Tämän lisäksi koekäytimme työmallia ennen sen lopullista käyttöönottoa. Otimme vastaan palautetta, jonka perusteella teimme tarvittavia muutoksia työmalliin. Koekäyttämällä työmallia pyrimme tuomaan esille siinä mahdollisesti esiintyviä virheitä ja epäkohtia. Työn loppuvaiheessa annoimme ulkopuolisen henkilön lukea kirjallisen tuotoksemme, saadaksemme palautetta työn ymmärrettävyydestä asiaan perehtymättömältä taholta.

Eskola ja Suorannan (2001, 211–212) mukaan laadullisen tutkimuksen arviointi pelkistyy kysymykseen: Mikä on tutkimusprosessin luotettavuus? Heidän mukaansa tutkimuksen luotettavuus voidaan jakaa kolmeen osaan. Uskottavuudella tarkoitetaan sitä, että vastaako tutkijan tulkinta tutkittavien

käsitystä. Varmuutta saadaan tutkimukseen huomioimalla myös tutkimukseen ennustamattomasti vaikuttavat asiat. Vahvistuvuus tarkoittaa sitä, että tutkimustulokset saavat tukea muista vastaavaa ilmiötä käsittelevistä tutkimuksista.

Tutkimuksessa pyritään välttämään virheitä, mutta tästä huolimatta tutkimusten luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat. Sitä voidaan arvioida erilaisilla mittaus- ja tutkimustavoilla. Tutkimuksen reliaabelius tarkoittaa tulosten toistettavuutta ja kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Tämän toteaminen voidaan todeta eri tavoilla. Esimerkiksi jos kaksi tutkijaa tai arvioijaa päätyvät samaan tulokseen niin voidaan tutkimusta pitää luotettavana. Kaikkien tutkimusten luotettavuutta on syytä arvioida jollakin tavoin. Ydinasioita laadullisessa tutkimuksessa on henkilöiden, tapahtumien ja paikkojen kuvaaminen. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta nostaa tarkka selostaminen tutkimuksen toteuttamisesta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 226–227 .)

Kehittämishanketta tehdessä kuvasimme mahdollisimman tarkasti kaikki kehittämishankkeen vaiheet sekä tutkimuksen toteuttamisen. Ennen haastattelujen toteuttamista emme olleet rajanneet liialti haastattelun kulkua ja siellä käsiteltäviä asioita.

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida validiteetin ja reliabiliteetin käsitteillä. Validiteetti tarkoittaa tutkimusmenetelmän ja –kohteen yhteensopivuutta. Tällä tarkoitetaan menetelmän sopivuutta juuri kyseisen ilmiön tutkimiseen. Reliabiliteetti eli toistettavuus on tulosten pysyvyyden arviointia. Useat laadullisen tutkimuksen tekijät pitävät näitä käsitteitä käyttökelpoisina vain määrällisissä tutkimuksissa. (Heikkinen & Syrjälä 2007, 147–148.) Koskinen, Alasuutari ja Peltosen (2005, 253) mukaan validiteetin ja reliabiliteetin käsitteisiin turvaudutaan silloin, kun arvioidaan voiko tutkimukseen luottaa. Käsitteet on syytä tuntea ja tietää, sillä niihin tiivistyvä ajattelu ohjaa tutkimuksen arviointia. Tämän ajattelun tunteminen voi parantaa tutkimuksen laatua merkittävästi.

10.4 Hyödynnettävyys ja jatkokehitysehdotukset

Vatajan (2012, 48) mukaan organisaatio- ja työyhteisötasolla tapahtuva kehittäminen on aina sidoksissa ympärillä olevaan todellisuuteen ja toimintaympäristöön. Työyhteisön kehittämistyöhön vaikuttavat niin historia kuin sosiaaliset ja institutionaaliset tekijät. Näiden huomioiminen on tärkeää, koska kehittämistyön tulokset eivät synny tai leviä irrallisena näistä tekijöistä. Kehittämishankkeen aikana syntynyt opas ja työmalli ovat siirrettävissä ideana muihin lastensuojelulaitoksiin.

Kehittämishankkeen aikana luotu työmalli helpottaa uuden työntekijän työntekeä. Työmalli on käytännönläheinen ja helposti käytettävä. Kehittämishankkeessa luotu työmalli tekee laadukkaamman työmme näkyväksi sosiaalityöntekijöille ja muille yhteistyötahoille. Työntekijöiden työtä helpottaa kun kaikki alkuvaiheessa hoidettavat asiat on kirjattu yhdelle asiakirjalle, joka löytyy aina samasta paikasta. Tehdyn työn laatu paranee, kun pystymme todentamaan kaiken tekemämme työn nuorten kanssa. Työstä tulee myös tasalaatuisia ja dokumentoituja.

Vatajan (2012, 79) mukaan jatkuva kehittäminen kuuluu ajatukseen, jonka mukaan työn vaatimukset ja tavoitteet muuttuvat jatkuvasti niin yksilön, työyhteisön kuin organisaation tasolla. Tämän takia kaikilta toimijoilta edellytetään jatkuvaa reflektointia. Prosessimainen kehittäminen tavoittelee kehittämisen jatkuvuutta, jotta kehittämisestä tulee osa työyhteisön toimintatapaa ja – kulttuuria. Kehittämishanketta tehdessä pidimme taustalla ajatuksen, että työmalli on ensimmäinen versio. Työmallia tarkastellaan jatkossa vähintään vuosittain ja siihen tehdään tarvittaessa muutoksia ja lisäyksiä. Tulevaisuudessa on hyvä luoda kaikista sijoitusprosessin työvaiheista selkeä työmalli. Työmallien kehittämisellä jatkossa tekisimme Konstassa työmme näkyvämmäksi ja laadukkaammaksi.

Kehittämishankkeen aikana nousi esille useita jatkokehitysehdotuksia. Työn alkuvaiheessa toteutetusta nuorten ryhmähaastattelusta nousi esille Konstassa tapahtuva kiusaaminen, jota olisi jatkossa syytä tutkia enemmän. Nuorten haastattelusta nousi esille, että nuoret toivovat aikuisten

puuttuvan kiusaamiseen tiukemmin ja kehittävät toimintamalleja kiusaamisen ehkäisemiseksi. Nuoret kokivat, että tällä hetkellä käytössä olevat toimintatavat eivät riitä tai edesauta kiusaamisen loppumista. Mielestämme kiusaamiseen puuttumisen toimintamalleja kehitettäessä olisi tärkeää ottaa nuoret mukaan kehittämiseen.

Kehittämishanketta tehdessä nousi esille palautejärjestelmän kehittäminen. Koimme nuorten ryhmähaastattelua pitäessämme, että nuoret mielellään kertoisivat omista kokemuksistaan ja antavat palautetta toiminnan kehittämiseksi. Tämä herätti ajatuksen sijoituksen aikaisen palautejärjestelmän kehittämisestä. Tällä hetkellä Konstassa palautetta kerätään sijoituksen loppuessa ja asiakassuunnitelmanneuvotteluissa. Esimerkiksi sijoituksen aikaista palautetta voisi kerätä niin, että toisen toimipisteen ohjaajat kävisivät säännöllisesti keräämässä tietoa toisen toimipisteen toiminnasta. Tällä tavalla nuoria osallistettaisiin ja kuultaisiin enemmän. Ryhmähaastattelussa nousi esille nuorten tarve puhua sijoituksen aikaisista kokemuksista laajemmassakin mittakaavassa.

Kehittämishankkeen aikana nousi esille tarve rakentaa säännöistä ja käytännöistä yksi selkeä kokonaisuus. Nuoret toivat ryhmähaastattelussa esille, että säännöt vaihtuvat ohjaajien mukaan ja eri ohjaajat muistavat säännöt erilailla. Heinolan toimipisteessä päädyimme jo kehittämishankkeen aikana aloittamaan kehittämistyön yhtenäisten sääntöjen ja käytäntöjen kirjaamiseksi. Jatkossa koemme tärkeäksi tutkia kehittämämme työmallin vaikuttavuutta nuoren sijoituksen alkuvaiheen toimintaan. Vaikuttavuuden jatkotutkiminen auttaa työmallin kehittämistä jatkossa sekä motivoi työmallin käyttämiseen ja uusien työmallien kehittämiseen.

LÄHTEET

Alasuutari, M. 2005. Mikä rakentaa vuorovaikutusta lapsen haastattelussa. Teoksessa Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 145–162.

Anttila, K. 2012. Bikva-arviointi Kallio-Selänteen alueille. PDF- tiedosto. Pohjois- Suomen sosiaalialan osaamiskeskus [viitattu: 4.11.2015]. Saatavissa: <http://www.sosiaalikollega.fi/hankkeet/pakaste2/lapsen-hyva-arki/materiaalipankki-1/Bikva-arviointi%20Kallio-Selanne.pdf/vief>

Armstrong, M. 2011. How to Manage People. London: Kogan Page.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2001. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus.

Heikkinen, H. L. T. & Syrjälä, L. 2007. Tutkimuksen arviointi. Teoksessa Heikkinen, H. L. T., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. 2. tarkistettu painos. Helsinki: Kansanvalistusseura, 144–162.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. uudistettu painos. Helsinki: Tammi

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Hännikäinen-Uutela, A. 2004. Uudelleen juurtuneen. Yhteisökasvatus vaikeasti päihderiippuvaisten narkomaanien kuntoutuksessa. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Jyväskylä. Väitöskirja.

Koivisto, J. 2009. Bikva- asiakkaat mukana kehittämisessä. Teoksessa: Seppänen-Järvelä, R & Vataja, K. Työyhteisö uusille urille. (toim.) Juva: WS- Bookwell Oy, 117–139.

Konstan arvot. 2014. Konstan Koti ja Koulu Oy. Julkaisematon lähde.

Koskinen, I., Alasuutari, P. & Peltonen, T. 2005. Laadulliset menetelmät kauppatieteissä. Tampere: Vastapaino.

Kuoppala, T. & Säkkinen, S. 2015. Lastensuojelu 2014. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. Suomen virallinen tilasto. Sosiaaliturva 2015 [viitattu 4.2.2016]. Saatavissa: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129537/Tr25_15.pdf?sequence=4

Kurki, L. 2001. Jesuiittojen sosiaalinen pedagogiikka. Teoksessa Huhmar-niemi R., Skinnari, S. & Tähtinen, J. Platonista transmodernismiin – juon-teita ihmisyyteen, ihmiseksi kasvamiseen, oppimiseen, kasvatukseen ja opetukseen. Helsinki: Suomen kasvatustieteellinen seura 157–184.

Krogstrup, H. 2004. Asiakaslähtöinen arviointi. BIKVA – malli [viitattu 4.11.2015]. Stakes. Saatavissa: <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75625/bikva.pdf?sequence=1>

Laakso, R. 2009. Arjen rutiinit ja yllätykset. Etnografia lastenkotityöstä. Tampereen yliopisto. Sosiaalityön tutkimuksen laitos. Akateeminen väitös-kirja.

Laatukäsikirja. 2015. Konstan Koti ja Koulu. Julkaisematon lähde.

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812 [viitattu 13.04.2016]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812>

Lastensuojelulaki 417/2007 [viitattu 5.10.2015]. Saatavissa: [https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417?search\[type\]=pika&search\[pika\]=sijaishuolto#L10](https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417?search[type]=pika&search[pika]=sijaishuolto#L10)

Lyhty, T. & Nietola, V. 2015. Dialoginen moniammatillisuus asiakastyössä. Teoksessa: Näkki, P. & Sayed, T. (toim.) Asiakastyön menetelmiä sosiaalialalla. Keuruu: Edita Publishing Oy, 142–159.

Manninen, M. 2013. Koulukotiin sijoitettujen nuorten psykiatrinen oirekuva ja ennuste. Helsingin yliopisto, käyttäytymistieteiden laitos. Väitöskirja.

Murto, K. 1997. Yhteisöhoidon suuntauksia. Jyväskylän koulutuskeskus Oy, Jyväskylä.

Myllyniemi, S. & Gissler, M. 2012. Lastensuojelu. Teoksessa: Pekkarinen, E., Vehkalahti, K. & Myllyniemi, S. (toim.) Lapset ja nuoret instituutioiden kehyksissä. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, 36–41.

Mäkinen, O. 2005. Tieteellisen kirjoittamisen ABC. Helsinki: Tammi.

Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki: Tammi.

Näkki, P. & Sayed, T. 2015. Asiakastyön menetelmiä sosiaalialalla. Keuruu: Edita Publishing Oy.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Opetushallitus. 2016. SWOT- analyysi [viitattu: 22.1.2016]. Saatavissa: http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menetelmia_ja_tyovalineita/swot-analyysi

Oranen, M. 2008. Mitä mieltä? Mitä mieltä! Lasten osallisuus lastensuojelun kehittämisessä. Sosiaali- ja terveysministeriön Lastensuojelun kehittämisohjelman osaraportti. Ensi- ja turvakotien liitto ry. Helsinki: Multiprint.

Organisaatio ja toimenkuvat. 2015. Konstan Koti ja Koulu. Julkaisematon lähde.

Raivio, H. & Karjalainen, J. 2013. Osallisuus ei ole keino tai väline, palvelut ovat! Teoksessa Era, T. (toim.) Osallisuus – oikeutta vai pakkoa? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 156. Jyväskylä: Juvenes Print, 12-35.

Reinikainen, S. 2009. Nuorisokodista maailmalle. Kokemuksia nuorisokodissa elämisestä ja aikuisiässä selviytymisestä. Helsingin yliopisto, Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 224. Helsinki: Yliopistopaino. Väitöskirja.

Rousu, S. & Holma, T. 2004. Lastensuojelupalvelujen laadunhallinta. Jyväskylä: Suomen kuntaliitto.

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014 [viitattu 3.2.2016]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301>

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:36. Lapsiasiavaltuutetun toimintakertomus vuodelta 2005. [viitattu 13.04.2016]. Saatavissa: <http://lapsiasia.fi/wp-content/uploads/2014/12/toimintakertomus-2005.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2014. Osallisuuden edistäminen [viitattu: 8.2.2016]. Saatavissa: <http://stm.fi/osallisuuden-edistaminen>

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012:1. Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma KASTE 2012–2015 [viitattu 14.10.2015]. Saatavissa: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/112146/STM_2012_%20KASTE_FI_uusi.pdf?sequence=3

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2014:4. Lastensuojelun laatusuositus [viitattu 5.10.2015]. Saatavissa: <http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/-/julkaisu/1882736>

Sosiaalipalveluiden omavalvontasuunnitelma 2015. Konstan Koti ja Koulu Oy. Julkaisematon lähde.

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. 2015. Lastensuojelun käsikirja [viitattu 5.10.2015]. Saatavissa: <http://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/lastensuojelun-kasikirja>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa: Hansaprint.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2002. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta

[viitattu 21.1.2016]. Saatavissa: http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Hyva_Tieteellinen_FIN.pdf

Valtioneuvoston kanslia 2011. Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma [viitattu 14.3.2016]. Saatavissa: <http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/147449/Kataisen+hallituksen+ohjelma/81f1c20f-e353-47a8-8b8f-52ead83e5f1a>

Valtonen, A. 2005. Ryhmäkeskustelut – millainen metodi? Teoksessa Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 223–241.

Vataja, K. 2012. Kehittyvä työyhteisö. Itsearviointin hyödyntäminen työyhteisön kehittämisessä kunnallisessa sosiaalitoimessa. Väitöskirja. Tutkimus 86/2012. THL.

Vilkka, H. 2006. Tutki ja havainnoi. Vaajakoski: Gummerus

LIITTEET

LIITE 1. Lupa nuoren kehittämishankkeeseen osallistumisesta

LUPA (NUOREN NIMI) KEHITTÄMISHANKKEESEEN OSALLISTUMISESTA

Olemme sosionomi (YAMK) opiskelijoita Lahden ammattikorkeakoulusta, lasten ja nuorten hyvinvoinninturvaamisen linjalta. Teemme kehittämishanketta Konstan Koti ja Koulu Oy:n käyttöön. Kehittämishankkeen tavoitteena on luoda yhteisöhoidon näkökulmasta työmalli lastensuojelumuoren sijoituksen alkuvaiheen työskentelyyn.

Kehittämishankkeen tarkoituksena on kehittää työtapaa lastensuojelumuoren sijoituksen alkuvaiheessa. Yhdenmukaisen toiminnan kehittäminen tukee myös kehittämishankkeen tarkoitusta saada nuoret sopeutumaan lastensuojelulaitokseen paremmin ja nopeammin. Lisäksi tarkoituksena on vahvistaa yhteisökasvatuksellista ajattelua ja toimintatapaa.

Tutkimuksellinen aineisto kerätään nuorilta ryhmäteemahaastattelun avulla, jonka kysymykset koskevat nuoren sijoituksen alkuvaiheen toimintaan liittyviä kokemuksia ja kehittämisehdotuksia. Kaikki teemahaastattelussa saatu aineisto käsitellään luottamuksellisesti ja sen käsittelyyn ja hallussapitoon osallistuu ainoastaan kehittämishankkeen tekijät eikä niitä missään tilanteessa luovuteta tai anneta kolmansille osapuolille. Haastattelusta kirjataan pöytäkirja, jossa selviää haastattelussa käsitellyt teemat ja nuorten mielipiteet ja näkemykset. Haastatteluista ei nauhoiteta. Tunnistetiedot ja nuorten tunnistettavuus poistetaan kirjauksista ja pöytäkirjat hävitetään työn valmistumisen jälkeen polttamalla. Lisäksi pyydämme teiltä lupaa käyttää haastattelusta mahdollisesti esiinnousseita suoria lainauksia. Jokaisen nuoren tunnistamattomuus säilytetään myös suoria lainauksia käytettäessä eikä nuoren nimeä tai muita tunnistetietoja mainita missään tapauksessa.

Ystävällisin terveisin,

Minna Koskelainen ja Ville Tähkänen

Nuoren allekirjoitus ja nimenselvennys

Huoltajan allekirjoitus ja nimenselvennys

LIITE 2. Nuorten ryhmähaastattelun tulokset ja kysymykset ohjaajille

Nuorten ryhmähaastattelun tuloksia 7.5.2015

Sijoituksen alkuvaihe

- Tutustumiskäynnillä käynyt 2/6
- Saivat tietoa Konstasta etukäteen, säännöt näytettiin tutustumiskäynnillä
- Olisivat toivoneet lisää tietoa arjen rutiineista
- Nettisivujen perusteella 2/6 nuorta valinnut paikan
- 4/6 eivät saaneet itse vaikuttaa paikkaan
- 4/6 tiesi sijoituksen syyt etukäteen-> päättelivät ne lähinnä itse, aikuinen ei kertonut
- Aina ei voi itse vaikuttaa sijoitukseen/syihin itse
- Yhdellä ollut sisarus sijoitettuna Konstaan, nuoret soittelivat etukäteen
- Netistä saivat tietoa Konstasta sekä alkupalaverissa
- Nuoret toivat esille, että tieto etukäteen sijoituksesta voi lisätä tuskaa
- Osa kuullut kavereiden kautta Konstasta etukäteen

Nuoren osallisuus / Konstaan tulo

- Ohjaajat mielistelivät aluksi, ”yritettiin olla mukavia aluksi”
- ”Aluksi ohjaajat kivoja, sitten vittumaisia ja puuttuivat asioihin”
- Nimittelyä kokenut osa nuorista, kouluaikana enemmänkin
- Ohjaajat ottivat hyvin vastaan
- Osa 3/6 nuorista kokenut ennakkoluuloja ohjaajilta itseään kohtaan
- Ennakkoluulot inhottavia nuorten mielestä-> parempi jos ohjaajat eivät toisi liikaa esille ”tietämystään”
- 4/6 nuorta ei saanut sääntöjä tai aikatauluja kirjallisina
- 2/6 nuorta sai säännöt lapun ja aikataulutetun viikko-ohjelman-> tämä tulisi nuorten mielestä olla automaatio
- ”Ekan viikon aikana piti rikkoa kaikkia sääntöjä”, jotta oppi mitä seuraa mistäkin ja mitä saa tehdä
- Nuorten mielestä ohjaajat kertoivat suullisesti vain osan säännöistä, ja aluksi oli muutakin ajateltavaa eikä muistanut niitä kerrottujakaan
- ”Säännöt oppi kysymällä muilta nuorilta”
- ”Ujoilla ei mahdollisuutta saada tietoa, ku ei ne uskalla kysyä”
- Pikkuhiljaa viikkojen aikana oppi talon tavoille ja säännöille
- Kaikki toivat esille, että säännöt, aikataulut, viikkorytmi ja arjen rutiinit tulisi saada kirjallisina, jotta niitä voi omassa rauhassa katsoa ja tutustua. Nuorten mielestä solukohtaisesti ja yhteisissä tiloissa tulisi olla säännöt yms. koottuna ja esillä
- Nuoret toivoivat ”infotauluja” soluihin, jossa olisi muistettavat jutut
- ”Yhteisissä tiloissa voisi olla kansiot, taulut tai sääntölaput esillä”
- Ohjaajat voisivat kertoa säännöistä ja aikatauluista enemmän
- ”Säännöt vaihtuu ohjaajien mukaan ja lennossa”

- ”Eri ohjaaja muistaa säännöt erilailla, ohjaajille myös säännöt selviksi”
- Isosisko/veli aiheutta avattu: ”Ei tiedä onko se aina täällä”. Enemmän aikuinen voisi kulkea ja opastaa nuorta enemmän alkupäivinä
- Asumisjärjestelyt: ”Tytöt haluaa olla yksin, ja pojat enemmän kämppiksen kanssa”
- Pojat kokevat kaverin turvana, tytöt haluavat omaa rauhaa
- ”Herkemmin tulee puuttua kämppiksiin, jotka ei tuu toimeen”
- ”Yksin asuessa ei tarvitse siivota kämppiksen sotkuja”

Fiiliksiä Konstaan tullessa

- ”Vitutti”
- ”Vitutti vaikka tuli vapaaehtoisesti”
- ”Sai kavereita kun kävi muiden kanssa röökillä”
- ”Paskafiilis”
- ”Ei ollut hyvä fiilis”
- ”Paniikitilassa pari päivää”

Muut nuoret

- ottivat hyvin vastaan
- ohjaajat eivät puuttuneet kiusaamiseen
- Muilla nuorillakin oli ennakkoluuloja
- Jäi yksin, muut nuoret ottivat huonosti vastaan
- Homottelua, nimittelyä
- ”Ohjaajat ja nuoret katsoivat vinoon”
- Nuoret tulivat ovelle tutustumaan
- Olisi hyvä ohjaajien läsnä ollessa näyttäytyä/esittäytyä muille nuorille
- Ohjaajat auttaisivat nuorta tulemaan ryhmään

Omaohjaajat

- Melkein kaikki saivat tietää omaohjaajat heti kun tulivat
- 1/6 sai tietää ne vasta muutaman päivän päästä
- 2/6 nuorista näki omaohjaajansa heti-> tämä oli hyvä asia
- 1/6 sai valita toisen omaohjaajansa 2 viikon kuluttua sijoituksen alusta
- ”Olisi hyvä jos omis olisi aluksi läsnä ja paikalla”
- Hyvä olisi tutustua paremmin, luottaisi ja uskaltaisi puhua
- Omisaikaa tulisi olla aluksi enemmän
- Omikset olivat innokkaita, pitää antaa tilaa nuorelle
- Joku tunti alueen ulkopuolella riittää aluksi yhdessä, ei mitään yöreissuja
- 6/6
- Kaikki yhtä mieltä, että pojilla mies ykkösomaohjaajaksi ja tytöillä nainen
- Omaohjaajat siis samaa sukupuolta kuin itse, tarvitaan molempien sukupuolien edustusta

Laki

- ”Nuoret kertoivat mitä voi tehdä sulle ja mitä ei”

- Nuorille 6/6 ei kerrottu laista tai nuoren oikeuksista sijaishuollossa
- Yksi halusi tietää aluksi oikeudet ja velvollisuudet
- ”Voisi olla soluissa ja yhteisissä kansiossa lakipykälät ja oikeudet”
- Nuoret 6/6 olivat sitä mieltä, että heille kerrottiin mitä tarkoittaa avohuollon sijoitus ja mitä huostaanotto

Kiusaaminen

- ”Joku aina kiusaa, kaikkia kiusataan”
- Selän takana puhuminen yleistä
- Pitäisi ohjaajien puuttua tiukemmin
- ”Ohjaajat ei puutu vaikka kuulee vierestä”
- ”Toimiston ovi kun menee kiinni niin alkaa jauhaminen”
- Konsta olisi parempi paikka, jos ei kiusattaisi-> Kaikkien mielestä kiusaamiseen pitää puuttua tiukemmin ja haluavat sen loppuvan
- Whatssapissa ja facebookissa kiusataan nuoria, suljettuja yhteisöjä
- Ohjaajat puuttuvat vain väkivaltatapauksiin-> niistä vain yhteisöpalis, ei muusta kiusaamisesta
- Yhteisöpalavereista ei ole apua 5/6
- Yhteisöpalaveri on iso asia, sen jälkeen aina vähenee hetkeksi
- ”Haukutaan vasikaksi, jos kertoo ohjaajille”
- Nuorten mielestä yhteisöpalaverille parempi vaihtoehto olisi kahden kesken selvittäminen ja siitä seuraisi aina kunnon rangaistus. Isossa porukassa esitetään ja ryhmä kääntyy palaverin jälkeen kiusaamaan.

Mikä auttoi Konstaan tullessa

- Nuoret olivat avoimia ja kertoivat talon tavat
- Tieto tulevasta ja tulevasta lomista
- Tietoa tulisi saada mahdollisimman nopeasti ja paljon
- ”Hyvä jos ei pakotettaisi lomille”
- Lomat kaverille tai mummolle olisi auttanut
- Tieto kauan joutuu olemaan
- Nuoret toivoivat rehellistä tietoa sijoituksesta ja sen kestosta. ”Pelkkä katsellaan seuraavassa palaverissa ei auta”

Kehitysehdotuksia

- ”Palaverissa voisi olla mukana tyttöystävän perhe tai kaverin porukat, jotta se voisi olla lomapaikka”
- ”Olisi ollut reilua tietää suoraan kauan täällä joutuu olla”
- Suoraan puhuminen asioista
- Annetaan enemmän päätäntävaltaa nuorille
- Kuullaan nuoria
- Nuoren mielipiteet huomioon
- ”Välillä voi lipsua säännöistä” Inhimillisyys ja reiluus!
- Vaihtoehtoja röökikeskusteluille, esimerkiksi kävelylenkki ohjaajan kanssa voi olla joskus parempi

- Vaihtoehtoja seuraamuksille, soveltaen esim. kämppäpäivinä kävelyille, heittämään korista tms.

Nyt toivoisimme teiltä pienryhmissä ajatuksia alkuvaiheen työskentelystä ja miten sitä tulisi kehittää tulevaisuudessa. Vastatkaa ryhmissä seuraaviin kysymyksiin ja antakaa meille suuntaa, mihin lähdemme työmallia kehittämään. Kiitos.

1. Millaisia fiiliksiä nuorten haastattelun tulokset teissä aiheuttaa? Onko alkuvaiheen työskentely Konstassa mielestänne toimivaa?
2. Pohtikaa ryhmissä mitkä käytännöt mielestänne tulee säilyttää nuoren tullessa Konstaan? Voitte myös kirjoittaa ylös, mitkä käytännöt eivät toimi mielestänne.
3. Miten kehittäisitte alkuvaiheen työskentelyä? Konkreettisia kehitysehdotuksia kaivataan, voitte käyttää myös nuorten haastattelusta nousseita ideoita.

LIITE 3. Nuorten ryhmähaastattelun runko

RYHMÄHAASTATTELUN RUNKO / KESKUSTELTAVAT AIHEET, JOITA VOIT POHTIA ETUKÄTEEN.

Sijoituksen alkuvaihe:

- Tutustumiskäynti
- Etukäteistieto Konstasta, sijoituksesta ja sijoituksen syistä
- Tuki ohjaajilta, läsnäolo, säännöt, toimintatavat, epäselvyydet
- Omat tuntemukset ja ajatukset
- Muut nuoret, ryhmään ottaminen, kiusaaminen

Nuoren osallisuus:

- Yksilöllinen huomiointi
 - Tieto ja ymmärrys sijoituksesta / Konstaan liittyvistä asioista
 - Mielipiteen selvittäminen ja kysyminen nuoreen liittyvissä asioissa
 - Omaohjaajat ja yhteinen aika/tutustuminen
 - Tieto omista oikeuksista
- Muut nuoret, ryhmään ottaminen, kiusaaminen

Sijoituksen alkuvaiheen kehitysehdotukset:

- Voit miettiä mitkä keinot ja asiat auttoivat sinua, jotka olisi syytä säilyttää. Mieti myös miten alkuvaihetta voidaan kehittää, jotta nuori sopeutuisi paremmin ja tulisi huomioiduksi.

Vapaa sana:

- Voit kertoa asioita sijoituksen alusta, mitä ei ole vielä tullut esille.